



Austausch bewährter Verfahren auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung

Die Rolle von Männern in der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter

Finnland, 28.-29. Oktober 2014

Zusammenfassung

ISTITUTO
PER LA
RICERCA
SOCIALE

irs

ösb
CONSULTING

Der Inhalt der vorliegenden Veröffentlichung gibt nicht notwendigerweise die Auffassung der Europäischen Kommission wieder.

Justiz

Diese Veröffentlichung wird unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007-2013).

Dieses Programm wird von der Europäischen Kommission umgesetzt. Es wurde zu dem Zweck geschaffen, einen finanziellen Beitrag zur Verwirklichung der Ziele der Europäischen Union in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zu leisten und damit die Verwirklichung der entsprechenden Ziele der Strategie Europa 2020 zu untermauern.

Dieses auf sieben Jahre angelegte Programm richtet sich an alle maßgeblichen Akteurinnen und Akteure in den 28 Mitgliedstaaten, der EFTA, dem EWR sowie den Beitritts- und Kandidatenländern, die an der Gestaltung geeigneter und effektiver Rechtsvorschriften und Strategien im Bereich Beschäftigung und Soziales mitwirken können.

Weitere Informationen finden sich auf <http://ec.europa.eu/progress>

Zusammenfassung des Austauschseminars

Der Austausch von bewährten Verfahren („good practices“) in Helsinki (Finnland) am 28. und 29. Oktober 2014 konzentrierte sich auf die Rolle von Männern in der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. Zusätzlich zur Untersuchung der Herangehensweise im Gastgeberland Finnland wurden Maßnahmen aus den assoziierten Staaten Österreich und Island vorgestellt. TeilnehmerInnen aus 13 weiteren Staaten nahmen an der Debatte teil.

Am ersten Seminartag fanden drei getrennte, inhaltlich jedoch zusammenhängende Sitzungen statt, welche die große thematische Bandbreite des Seminarthemas abbildeten. In der ersten Sitzung wurde der finnische Ansatz für *Gender-Mainstreaming-Gleichstellungsrichtlinien für Frauen und Männer* behandelt. Im Mittelpunkt der zweiten Sitzung standen Lösungen zur *Unterstützung von Männern bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben*. Dazu wurden Verfahren aus dem Gastgeberland Finnland und den zwei assoziierten Staaten Österreich und Island vorgestellt. In der dritten Sitzung ging es um die *Überwindung von Ausgrenzung in Ausbildung und Berufswahl* aus der finnischen Perspektive. Der folgende erste Abschnitt bietet einen Überblick über alle drei Sitzungen, wobei die jeweiligen Beiträge der drei Staaten vorgestellt werden. Der nächste Abschnitt fasst die Hauptpunkte kurz zusammen, die von jedem der 13 Teilnehmerstaaten vorgebracht wurden. Die daran anschließenden Abschnitte beinhalten die Zusammenfassung der Diskussion und die abschließenden Schlussfolgerungen.

1. Bewährte Verfahren des Gastgeberlandes und der assoziierten Staaten

1.1 Finnland

Im internationalen Vergleich ist Finnland mit seinem typisch skandinavischen Modell des unterstützenden Wohlfahrtsstaats mit vergleichsweise geringer sozialer Spaltung auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung weit fortgeschritten. Aufgrund der von der finnischen Geschichte beeinflussten Rollen von Männern und Frauen in der finnischen Gesellschaft, aber auch als direktes Resultat des Gender-Mainstreamings und der staatlichen Unterstützung für Frauen findet sich Gleichstellung in vielen Aspekten des finnischen Lebens. Exemplarisch dafür ist die Verfügbarkeit einer durchgängigen Tagesbetreuung für Kinder. Die Regierung (und andere Interessensvertretungen) haben sich dazu verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter durch ständige Weiterentwicklung geeigneter Strategien, sowie in manchen Fällen unterstützt durch gesetzgeberische Maßnahmen, voranzutreiben. Diese duale Herangehensweise hat zur Folge, dass sich die Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung durch alle politischen und administrativen Prozesse zieht (die Grundlage für Mainstreaming), wodurch sehr gute Chancen bestehen, dass der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen die erforderliche Aufmerksamkeit gewidmet wird. Dennoch sind auch in Finnland im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter noch weitere Fortschritte notwendig. Dies betrifft insbesondere den Bereich Beschäftigung, der häufig stark geschlechtsspezifisch geteilt ist, vor allem den Privatsektor, in dem die Managementebene noch immer männlich dominiert ist.

Finnland zeichnet sich ferner durch eine starke Beteiligung von Männern an der Förderung der Geschlechtergleichstellung aus. Der Männer-Unterausschuss, ein Teil des Regierungsapparats, hat beispielsweise die Aufgabe, Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer höheren Inanspruchnahme der Vaterzeit führen und soll darüber hinaus auch zur Erreichung anderer Gleichstellungsziele beitragen, die von der finnischen Regierung seit mehr als zehn Jahren vorgegeben werden. Dieser Ansatz resultiert aus der Ansicht, dass die Geschlechtergleichstellung für beide Geschlechter relevant ist, weswegen auch die Ansichten von Männern bzw. unterschiedlicher Männerorganisationen berücksichtigt und spezifische Initiativen für Männer gesetzt werden.

In den vergangenen 18 Monaten beschäftigte sich die Arbeitsgruppe zu Männerfragen im Bereich der Geschlechtergleichstellung mit der Aufgabe, die Anliegen und Probleme von Männern zu identifizieren und Vorschläge dafür zu entwickeln, wie diese im Rahmen des Aktionsplans zur Geschlechtergleichstellung in Angriff genommen werden können. In der Arbeitsgruppe waren alle gesellschaftlichen Gruppen vertreten, und sie erstellte Zwischen- und Endberichte mit Vorschlägen für zukünftige Maßnahmen. Eine Empfehlung bezieht sich beispielsweise auf die Notwendigkeit der Entwicklung differenzierter Männerbilder als Ersatz für traditionelle Stereotype. Hier einige der Vorschläge der Arbeitsgruppe zu wichtigen Bereichen:

- Mehr geschlechterspezifische statistische Informationen über alle Ebenen und in allen Bereichen der Gesellschaft;
- Ausdehnung der Gültigkeit der Gleichstellungsgesetze auf das Bildungssystem, einschließlich der Pflicht, dessen geschlechtsspezifische Auswirkungen zu evaluieren;
- Unterstützung und Weiterentwicklung der Arbeit gegen den sozialen Ausschluss von Männern, beginnend mit männlichen Kindern und Jugendlichen;
- Zusatzausbildungen für Gesundheitsfachpersonal der Mutter-Kind-Betreuungsstellen und im Sozialdienst, damit diese besser auf Väter und Buben eingestellt sind;
- Neuerliche Evaluierung der Erwerbsteilnahme von Männern und Frauen und Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Segregation mithilfe von Richtlinien und spezifischen Maßnahmen anstelle von Projekten.

Nach der Identifikation einiger Problemfelder besteht die Herausforderung nun in der Umwandlung der guten Absichten in effiziente Richtlinien und Praktiken.

Die zweite Sitzung konzentrierte sich auf die Vorstellung der Elternzeit-Regelungen in Finnland und in den beiden assoziierten Staaten. Finnische Regelungen zum Elternurlaub haben eine lange Geschichte und umfassen verschiedene Programme. Der Anspruch auf Elternurlaub für Väter besteht seit 1978 und wurde nach und nach ausgebaut: durch die Bestimmungen zu übertragbarem Eltern- und häuslichem Pflegeurlaub (1985), zum Teilzeit-Elternschaftsurlaub (2003), zu verschiedenen Varianten des Vatermonats (2003-2013) und zuletzt durch die Kombination aus Vaterschaftsurlaub und Vätermonat bis zu einer Maximaldauer von 13 Wochen, eingeführt im Jahr 2013. Der Anspruch auf einen solchen Urlaub bedeutet allerdings nicht automatisch, dass Väter ihn auch nutzen. Noch nicht gelöst sind Probleme am Arbeitsplatz, wo das Arbeitsumfeld (zum Beispiel die Haltung von Management und

Arbeitskollegen) von der Teilnahme abhalten kann, oder auch Probleme aufgrund individueller Familiensituationen, wenn in Familien die Vaterrolle bzw. die Inanspruchnahme von Vaterzeit umstritten ist. Nichtsdestotrotz stellt die finnische Methode der sukzessiven Steigerung der rechtlichen Ansprüche ein wirksames Mittel auf dem Weg zur maximalen Inanspruchnahme von Vaterzeit dar.

Ferner wurde der finnische Ansatz zur Überwindung geschlechtsspezifischer Ausgrenzung in Ausbildung und Berufswahl vorgestellt. Die Daten zeigen, dass Frauen auf tendenziell allen Ebenen besser ausgebildet sind. In der Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen beispielsweise hat die Hälfte der Frauen, aber nur ein Drittel der Männer einen Universitätsabschluss. Eine der Ursachen für den unterschiedlichen Erfolg der Geschlechter im Bildungsbereich ist die Tatsache, dass Mädchen und Buben von klein auf unterschiedlich behandelt und mit stereotypen Geschlechterrollen konfrontiert werden, die sich durch viele Aspekte ihres Lebens ziehen. Das betrifft auch immer noch den Bereich der Bildung. Gegenwärtig werden Ansätze verfolgt, stereotype Geschlechterrollen aus Lehrmaterialien und dem Lehrplan der Schulen zu entfernen. Bedarf nach größerer Aufmerksamkeit für die Gleichstellung der Geschlechter besteht auch in der Ausbildung des Lehrpersonals. Als Reaktion darauf bereitet das Ministerium für Bildung und Kultur derzeit ein neues Gesetz zur frühkindlichen Bildung auf der Grundlage neuer Maßgaben vor, in denen eindeutig anerkannt wird, dass Einstellungsänderungen in frühester Kindheit beginnen müssen. Darüber hinaus muss die Geschlechtersensibilisierung alle Lernumfelder durchdringen, damit junge Menschen ihre Ausbildung ohne Beeinträchtigungen durch Geschlechterstereotype absolvieren können.

1.2. Österreich

In der Sitzung 2 präsentierte das assoziierte Land Österreich das Modell „Papamonat“, das mehr Männer dazu ermutigen soll, kurz nach der Geburt ihres Kindes Vaterzeit in Anspruch zu nehmen. Die Situation in Österreich unterscheidet sich beträchtlich von der des Gastgeberlandes, weil in der konservativeren österreichischen Gesellschaft immer noch das Modell vom „Mann als Hauptverdiener“ vorherrschend ist. Dies zeigt sich am Arbeitsmarkt, wo zwischen den Erwerbsraten von Männern und Frauen ein großes Gefälle besteht. Das liegt zum Teil an der immer noch üblichen traditionellen Rollenverteilung bei der Kindererziehung. In den frühen 2000er Jahren wurden gesetzliche Regelungen zur Elternzeit geschaffen, die 2008 nach umfangreichen Beratungen durch ein neues System ersetzt wurden. Dieses bestand aus drei unterschiedlichen Optionen, die folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Ein Langzeitmodell (30 + 6 Monate für beide Elternteile zusammen, 6 Monate davon für den zweiten Elternteil) auf Grundlage einer Tagespauschale von 14,53 € (oder 436 € pro Monat);
- Ein mittellanges Modell (20 + 4 Monate) auf Grundlage einer Tagespauschale von 20,80 € (624 € pro Monat);
- Ein kurzes Modell (15 + 3 Monate) auf Grundlage einer Tagespauschale von 26,60 € (800 € pro Monat).

Die Wahlmöglichkeit zwischen den Optionen wurde als Anreiz für Männer entwickelt, Elternzeit in einer Länge in Anspruch zu nehmen, die ihren Lebensumständen am besten entspricht. Kritik wurde insbesondere am Langzeitmodell mit seiner niedrigen Pauschale geübt, weil es nicht dazu beiträgt, die Reintegration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Inanspruchnahme durch Männer war bei allen drei Optionen enttäuschend gering.

Die Einführung des „Papamonats“ im Jahr 2011 für öffentlichen Angestellte auf Bundes- und Länderebene (wobei auch andere Organisationen dies auf freiwilliger Basis ihren Mitarbeitern anbieten können) zielte direkt darauf ab, Väter zu ermutigen, sich kurz nach der Geburt ihres Kindes (innerhalb der ersten zwei Monate nach der Geburt) aktiv an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Väter haben das Recht auf einen Monat unbezahlten Urlaub (wobei Sozialversicherungsbeiträge übernommen werden), der dann später mit anderen Elternzeitoptionen kombiniert werden kann. Als nützlicher Effekt des „Papamonats“ wird die Sensibilisierung von Vätern für ihre Pflichten und Möglichkeiten betrachtet. Aber noch drei Jahre nach der Einführung war die Inanspruchnahme (etwa einer von acht anspruchsberechtigten Arbeitnehmern) vergleichsweise gering. Außerdem wurde bisher nicht untersucht, ob der Papamonat Auswirkungen auf die Inanspruchnahme anderer Elternzeitoptionen hat. Die fehlende Ausgleichszahlung scheint das Hauptproblem der Regelung zu sein, sowie der Grund dafür, dass der Beanspruchungsgrad durch Väter so niedrig ist. Derzeit finden Diskussionen über die Erweiterung des Geltungsbereichs auf die Privatwirtschaft statt, allerdings kombiniert mit einer Ausgleichszahlung für diesen Monat (wahrscheinlich allerdings nur eine Pauschale, wie bei anderen Elternzeitbestimmungen).

1.3. Island

Der assoziierte Staat Island präsentierte sein Elternzeitsystem ebenfalls im Rahmen der zweiten Sitzung. Die isländische Situation weist stärkere Ähnlichkeiten mit der des Gastgeberlands auf, und obwohl Island anerkanntermaßen den weltweit kleinsten Geschlechterabstand aufweist, scheint Selbstzufriedenheit nicht angebracht. Bestrebungen zur Einführung eines Elternurlaubs haben in Island eine vergleichsweise lange Geschichte, mit den ersten Versuchen in den 1990er Jahren, wobei die Debatte über die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern noch viel früher begonnen hat. Seit dieser Zeit wird auch das Thema der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben von EntscheidungsträgerInnen, sozialpartnerschaftlichen Organisationen und anderen Interessensvertretungen verstärkt behandelt. Dies ist besonders in einem Land mit einer hohen Erwerbsrate beider Geschlechter und vergleichsweise langen Arbeitszeiten wichtig, wobei beide Faktoren die darauffolgenden Richtlinien beeinflusst haben. Ferner muss in Unternehmen mit mehr als 25 MitarbeiterInnen ein Geschlechtergleichstellungsplan vorliegen, in dem Angelegenheiten wie der gleiche Zugang zu Elternschaftsurlaub geregelt werden.

Im Jahr 2000 wurde die Gesetzgebung zur Elternzeit durch umfassende Überarbeitungen verbessert und ausgeweitet. Unter Berücksichtigung der Änderungen nach 2000 weisen die Bestimmungen nun folgende Merkmale auf:

- Anspruch auf insgesamt neun Monate Elternzeit, basierend auf einem 3/3/3-System, wobei jeder Elternteil einen Anspruch auf drei Monate hat, die zwischen Vätern und Müttern nicht übertragbar sind, mit drei weiteren Monaten, die jeder der beiden Elternteile übernehmen kann;

- Die Teilung der Elternzeit zwischen den Elternteilen wird als verpflichtend angesehen;
- Das System wird über eine Versicherungsabgabe der ArbeitgeberInnen finanziert, wobei 80 Prozent des aktuellen Gehalts (bis zu einem Höchstbetrag) abgedeckt werden; Personen, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme nicht erwerbstätig sind, erhalten eine Mindestzahlung;
- Alle Väter haben dieselben Ansprüche, unabhängig von ihrem Verhältnis zum anderen Elternteil – das Hauptaugenmerk liegt auf dem Bedürfnis des Kindes, von beiden Elternteilen Pflege zu erhalten;
- Selbstständige haben ebenfalls einen Anspruch auf Elternschaftsurlaub.

Das System genießt umfassende Unterstützung durch alle wichtigen Interessensvertretungen und wird als sehr flexibel angesehen. Seit dem Ende der Wirtschaftskrise ist die Inanspruchnahme durch Väter groß, wobei derzeit 84 Prozent der Anträge von Vätern gestellt werden, und die Mehrzahl der Väter mindestens drei Monate Vaterzeit nimmt. Dennoch ist Kritik daran nicht ausgeblieben, die Flexibilität wird manchmal sogar als Schwäche bezeichnet. Außerdem ist die Inanspruchnahme durch Väter, die nicht mit der Mutter zusammen leben, geringer, was für einen Bedarf an besserer Informationen und Beratung für diese Vätergruppe spricht.

2. Die Situation in den anderen teilnehmenden Staaten

Neben Finnland, Österreich und Island haben die folgenden 13 Staaten am Seminar teilgenommen: die Tschechische Republik, Dänemark, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Spanien und das Vereinigte Königreich.

Die **Tschechische Republik** erzielte einige Fortschritte bei den meisten Aspekten der Geschlechtergleichstellung, dennoch liegt das Land in vielen Punkten immer noch unter dem EU-Durchschnitt. Das vergleichsweise große Lohngefälle zwischen den Geschlechtern ist ein Symptom für die Tatsache, dass nahezu die gesamte Kleinkinderbetreuung in den Händen der Frauen liegt. Die Regierung hat zwar Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung gesetzt, aber die männliche Perspektive hat dabei bis zur Veröffentlichung der *Starting Points for Equal Opportunities Strategy for Men and Women 2011-2015* [Ansatzpunkte für Chancengleichheitsstrategien für Männer und Frauen 2011-2015] im Jahr 2011 kaum öffentliche Erwähnung gefunden. Darin war zum ersten Mal die horizontale Anforderung an Männer enthalten, sich aktiv an der Förderung der Geschlechtergleichstellung zu beteiligen. Dieser Ansatz soll in der Folgestrategie im Zeitraum 2015-2020 fortgesetzt werden. Zur Unterstützung der Eltern wird ein zweigleisiger Ansatz verfolgt: einerseits bezahlter Elternzuschuss mit einer maximalen Auszahlungslänge von vier Jahren, und andererseits Elternzeit, kombiniert mit einem Arbeitsplatzschutz von bis zu drei Jahren für diejenigen, die Elternzeit in Anspruch nehmen. Die kürzlich erfolgten Änderungen der Bestimmungen ermöglichen größere Flexibilität. Allerdings geht es dabei nicht direkt um die Ermutigung von Vätern, sich stärker in der Pflege ihrer Kinder zu

engagieren, weswegen sich die Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung in Grenzen halten. Mehr Erfolg bei der Sensibilisierung von Vätern in Bezug auf die Kinderbetreuung hatte die Arbeit von Nichtregierungsorganisationen, die direkt oder indirekt von der Regierung gefördert wurde.

Der Arbeitsmarkt in **Dänemark** ist typisch für die Situation in den skandinavischen Ländern, mit einem hohen Niveau an weiblicher Erwerbsbeteiligung (einschließlich eines großen Anteils von Frauen, die im öffentlichen Sektor tätig sind) und gut ausgebauten Kinderbetreuungseinrichtungen. Für jedes Kind ist ein Platz in der öffentlichen Kinderbetreuung garantiert, sobald die Eltern zur Arbeit zurückkehren, was die meisten kurz vor dem ersten Geburtstag ihres Kindes tun. Seit 2000 ist die Geschlechtergleichstellung integraler Bestandteil der Regierungspolitik, es wurde ein Ministerium für Gleichstellungsfragen eingerichtet. Darüber hinaus existiert ein unabhängiges Kompetenzzentrum zum Thema Gleichstellung und eine Schlichtungsstelle für Gleichstellungsangelegenheiten, die Entscheidungen zu Fällen von Ungleichbehandlung trifft. Es gibt einige Versuche, die Belange von Männern in der Gleichstellungsdebatte stärker zu akzentuieren (insbesondere die Initiative *Knowledge About Men* [Wissen über Männer] eines führenden Think Tanks), allerdings sind diese Versuche aufgrund von zu geringem Engagement und fehlender Mittelausstattung nicht sehr weit gediehen. Die aktuellen Richtlinien zum Elternurlaub wurden im Lauf der letzten Jahre weiterentwickelt und ermöglichen für beide Elternteile insgesamt 12 Monate Elternzeit. Für 6 Monate davon wird das volle Gehalt, und für die restlichen 6 Monate ein Bezug in Höhe des Arbeitslosengeldes ausgezahlt. Die vier Wochen vor der Geburt und die ersten 14 Wochen danach sind für die Mutter reserviert, die verbleibende Zeit kann zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden. Allerdings müssen zwei Wochen davon vom Vater möglichst rasch nach der Geburt des Kindes in Anspruch genommen werden. Abgesehen von dieser Regelung gibt es keine spezifischen Maßnahmen, die Väter davon zu überzeugen, sich mehr um die Kinderbetreuung zu kümmern, weil befürchtet wird, dass Versuche in dieser Richtung als Einmischung in die privaten Entscheidungen der Eltern angesehen werden könnten.

In **Irland** ist der Prozess der Förderung der Geschlechtergleichstellung in den meisten Aspekten des Lebens in die *National Woman's Strategy 2007-2016* [Nationale Frauenstrategie 2007-2016] des Ministeriums für Justiz und Gleichberechtigung eingebunden. Wie schon der Titel andeutet, wird darin grundsätzlich die Perspektive von Frauen eingenommen, ohne die Rolle der Männer wirklich zu beachten. Dementsprechend geht es hauptsächlich darum, wie Frauen in ihrer Familienrolle (inklusive Kinderbetreuung) unterstützt werden können. Eine stärkere Beteiligung von Männern an häuslichen Aufgaben wird kaum thematisiert. Allerdings wächst langsam das Bewusstsein dafür, dass ein kultureller Wandel erforderlich ist, z.B. durch die Verbesserung der Informationen im Bildungssektor mit dem Ziel, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Studienwahl und die daran anschließende Berufswahl zu verringern. Beim Elternurlaub gibt es seit 2013 den Anspruch auf insgesamt 18 Wochen pro Kind, die von jedem Elternteil in Anspruch genommen werden können, zusätzlich zu den seit langem geltenden Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub. Der Elternurlaub ist unbezahlt, und es gibt keine speziellen Regelungen für Vaterzeiten. Dies hat zur Folge, dass Frauen nach wie vor in den meisten Fällen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen und vergleichsweise wenige Männer die Option für den Elternurlaub nutzen. Darüber hinaus hat der wirtschaftliche Druck aufgrund der Krise, die zum Verlust von Arbeitsplätzen und zur Reduktion öffentlicher Ausgaben geführt hat, die Fortschritte bei den Gleichstellungsbemühungen gebremst.

Um die Situation in **Italien** vollständig zu begreifen, ist es notwendig, die bedeutende Rolle der Familie im kulturellen und sozialen Kontext zu berücksichtigen. Der Familienverband ist in Italien bei der Bereitstellung von materieller und emotionaler Unterstützung für nahe und entfernte Familienmitglieder von zentraler Bedeutung. Das hat auch Auswirkungen auf die Bemühungen in Richtung Gleichstellung der Geschlechter. Eine starke Familienstruktur kann ein wirksames soziales Unterstützungsnetzwerk darstellen, welches aber häufig von Frauen getragen wird. Das wiederum kann eine Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit sich bringen, was sich an ihrer vergleichsweise niedrigen Erwerbsquote zeigt. Das Durchbrechen dieser kulturellen Barriere hat sich als schwierig erwiesen. Allerdings gibt es Ansätze dazu, wie zum Beispiel einen Gesetzesbeschluss im Jahr 2012, der das Geschlechtergleichgewicht in lokalen und regionalen Gesetzgebungskörperschaften und Exekutivorganen verbessern soll. Es existieren seit langem Bestimmungen zur Regelung des Mutterschaftsurlaubs, aber die Rolle von Vätern in der Kinderbetreuung wurde darin praktisch ignoriert. Im Jahr 2000 wurden neue Gesetze beschlossen, die spezifische Regelungen für jedes Geschlecht vorsehen. Männer haben seitdem die Option, bis zum achten Lebensjahr ihres Kindes bis zu 10 Monate Vaterzeit zu nehmen, und zwar mit einer Ausgleichszahlung von 30 Prozent des Gehalts bis zum dritten Geburtstag des Kindes, danach unbezahlt. Die Inanspruchnahme durch Väter war aber gering, nur 6,9 Prozent der Anspruchsberechtigten nutzten die Option im Jahr 2011, und selbst diese meist nur für kurze Zeit. Zusätzlich zu den gesetzlichen Vorkehrungen gibt es verschiedene Initiativen zur Überwindung kultureller Barrieren, die mehr Väter dazu animieren sollen, sich in die Betreuung ihrer Kinder einzubringen, und steigenden Druck von Gruppen, die die Rechte der Väter vertreten.

In **Lettland** wurde die Grundlage für den Mainstreaming-Ansatz zur Gleichstellung der Geschlechter im Jahr 2001 in das *Concept Paper on Gender Equality Implementation* [Konzeptpapier zur Implementierung der Gleichstellung der Geschlechter] eingebunden. Daran anschließende Maßnahmen wurden zwar durch die Wirtschaftskrise beeinträchtigt, aber im jüngsten Maßnahmenplan (der den Zeitraum 2012-2014 abdeckt) dennoch weiterentwickelt. Die Thematik ist allerdings von der mitunter wechselhaften politischen Unterstützung abhängig. Männer als Zielgruppe wurden nach dem EU-Beitritt im Jahr 2004 über Sensibilisierungsmaßnahmen angesprochen. Darin ging es um die Gleichstellung der Geschlechter und darum, wie Männer ihre Rollen (vor allem in Bezug auf Berufs- und Familienleben) wahrnehmen. Dennoch tauchen Männer zurzeit nicht direkt in den Richtlinien zur Geschlechtergleichstellung auf, auch außerhalb des rechtlichen Rahmens gibt es nur wenig Auseinandersetzung mit der Männerrolle. In Bezug auf die Rolle von Vätern in der Kindererziehung sieht die Sache etwas besser aus (wenngleich noch immer von der impliziten Annahme ausgegangen wird, dass Mütter die Hauptbetreuerinnen sind). Die gegenwärtige Gesetzgebung ermöglicht es einem Vater, bis zu 10 Tage Vaterschaftsurlaub in den ersten zwei Monaten nach der Geburt des Kindes zu nehmen. Die Ausgleichszahlung dafür beträgt 80 Prozent des Nettoeinkommens der anspruchsberechtigten Person. Die Nutzung hat nach und nach zugenommen und lag in der ersten Hälfte des Jahres 2013 bei mehr als zwei Fünfteln der anspruchsberechtigten Väter. Im Oktober 2014 traten weitere Regelungen in Kraft, die für berufstätige Eltern (Mütter und Väter, egal ob vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt) günstiger sind. Die Regelungen gewährleisten den Anspruch auf unterschiedliche verbesserte Elternzeitmodelle, bis ein Kind 18 Monate alt ist.

Obwohl in **Litauen** neben den gesetzlichen auch andere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durchgeführt wurden, ist die Entwicklung des Gender Mainstreamings auf der politischen und institutionellen Ebene und am Arbeitsmarkt noch nicht sehr weit fortgeschritten. Das Interesse am Thema Gleichstellung ist zwar besonders seit dem Beitritt zur EU 2004 gewachsen, wurde aber ausschließlich in Hinblick auf Frauen diskutiert. Aus diesem Grund ist kaum Bewusstsein für die Rolle der Männer auf dem Weg zur Gleichstellung entstanden. Auf die Rolle der Väter in der Kindererziehung wird bis zu einem gewissen Grad im *Law on Sickness and Maternity Social Insurance* [Gesetz zu Krankheits- und Mutterschafts-Sozialversicherung] Bedacht genommen, welches neben dem Mutterschaftsurlaub auch einen einmonatigen Vaterschaftsurlaub vorsieht, der jederzeit bis zum ersten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden kann. Zusätzlich besteht die Option auf Elternurlaub, der bis zum zweiten Geburtstag des Kindes genutzt werden kann. Dabei werden im ersten Jahr Ausgleichszahlungen in voller Höhe geleistet, wenn sich der Elternteil entscheidet, nicht zur Erwerbsarbeit zurückzukehren, oder zum Teil entschädigt, wenn der Elternteil im zweiten Jahr in eine Teilzeitbeschäftigung zurückkehrt. Männer nehmen sowohl den Vaterschaftsurlaub als auch die Elternzeit selten in Anspruch. Das ist im Wesentlichen auf die weitverbreitete Ansicht zurückzuführen, dass Frauen die Hauptrolle bei der Kinderbetreuung übernehmen sollen und Männer die traditionelle Rolle des „Ernährers der Familie“ zu erfüllen haben.

Die Regierung in **Luxemburg** verwendet den Begriff Gleichstellung im Sinn von Chancengleichheit im Zusammenhang mit einer Reihe von Themen, wie zum Beispiel Gleichstellung und Arbeit, Gleichstellung und Gesellschaft und Gleichstellung und Jugend. Die männliche Perspektive zur Geschlechtergleichstellung wird nicht ausdrücklich benannt, Männer kommen nur in Bezug auf den Elternurlaub direkt vor. Allerdings hat die Gleichstellungspolitik eine lange Tradition in Luxemburg, angefangen bei der Schaffung eines eigenen Ministeriums zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Mädchen (*Ministère de l'Égalité des Chances*) [Ministerium für Chancengleichheit] im Jahr 1995, welches seinen Aufgabenbereich seitdem laufend weiter entwickelt. Im Jahr 2011 unterstützte das Ministerium die Schaffung der Nichtregierungsorganisation „InfoMann“, die sich ausdrücklich zum Ziel gesetzt hat, zur Bewusstseinsbildung in Bezug auf Belange von Männern und Jungen beizutragen, und ihre Rolle bei der Entwicklung der Geschlechtergleichstellung zu betonen. „InfoMann“ bietet zahlreiche Aktivitäten, einschließlich Unterstützung und Beratung, Bewusstseinsbildung, Konferenzen und Seminare und fördert Männergruppen, die sich mit Männerangelegenheiten auseinandersetzen. Trotz der offenkundigen Aufmerksamkeit für die Belange von Männern gibt es kaum Hinweise darauf, dass die dazu gesammelten Informationen Auswirkungen auf politische Maßnahmen haben. Die Regelungen zur Elternzeit ermöglichen Vätern und Müttern bis zu sechs Monate Vollzeit- oder bis zu zwölf Monate Teilzeiturlaub (50%) in den ersten fünf Jahren nach der Geburt des Kindes. Allerdings ist dieser Anspruch nicht zwischen den Elternteilen übertragbar, und unterliegt verschiedenen weiteren Bedingungen. Eltern, die Elternzeit nehmen, werden mit 50 Prozent ihres Gehalts plus einer Pauschale von 1.778 € für sechs Monate Vollzeiturlaub bzw. 889 € bei Inanspruchnahme von 12 Monaten Teilzeiturlaub entschädigt. Derzeit stellt sich die Situation so dar, dass Väter diese Möglichkeit mit etwa 25 Prozent (hauptsächlich Teilzeitoption) relativ selten nutzen, im Vergleich zu 75 Prozent bei Müttern (meist als Vollzeitoption).

Im internationalen Vergleich ist Chancengleichheit von Frauen und Männern in den **Niederlanden** zum Beispiel bei den Bereichen Kinderbetreuung und am Arbeitsmarkt relativ weit fortgeschritten. Dies gilt allerdings nur in geringerem Ausmaß für Führungspositionen, in denen weiterhin Männer überwiegen. Auf nationaler Ebene gibt es einige Anzeichen dafür, dass die Debatte zur Rolle von Männern in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern an Bedeutung gewinnt. Allerdings geschieht dies eher indirekt, wie jüngst in der parlamentarischen Diskussion über die Rolle von marginalisierten Männern im Bereich Geschlechtergerechtigkeit. Die im Anschluss daran entwickelten Richtlinien führten zur Etablierung von „Vaterzentren“ und von Vaterschafts- bzw. Partizipationsprogrammen, die Männer davon überzeugen sollen, sich stärker an der Erziehung ihrer Kinder zu beteiligen. Auch in den Medien findet, ergänzend zu den Regierungsaktivitäten, eine Debatte zur Rolle der Männer in der Geschlechtergleichstellung und in der Zivilgesellschaft im Allgemeinen statt. Väter haben derzeit Anspruch auf zwei Tage (in der Regel unbezahlten) Vaterschaftsurlaub. Wahrscheinlich wird das Parlament eine Verlängerung um drei Tage beschließen. Der Anspruch auf Elternzeit ist für Väter und Mütter gleich. Es können bis zu 26 Wochen Elternzeit in Anspruch genommen werden, bis das Kind acht Jahre alt ist. Etwa 27 Prozent der Männer und 49 Prozent der Frauen nutzen diese Option. Die Elternzeit ist prinzipiell unbezahlt, außer wenn in Kollektivverträgen Vergütungen dafür vorgesehen sind. Es wird geschätzt, dass etwa 56 Prozent Ausgleichszahlungen erhalten, weil diese Kollektivverträge für eine große Anzahl von ArbeitnehmerInnen gelten.

Die Debatte zur Rolle der Männer bei der Geschlechtergleichstellung in **Polen** beschränkt sich fast ausschließlich auf die Vaterschaft, das heißt, dass nahezu alle politischen Strategien im Bereich Chancengleichheit auf Frauen abzielen. Die traditionelle Sicht der Zuständigkeit des Mannes für Erwerbsarbeit und der Frau für Kinderbetreuung und Haushalt scheint vorzuherrschen. Das hat zur Folge, dass der Schwerpunkt der politischen Strategien auf zwei Bereichen liegt – Bekämpfung von häuslicher Gewalt und Ermutigung von Männern, eine aktivere Rolle bei der Erziehung ihrer Kinder einzunehmen. Dementsprechend wurde mit der Reform des Arbeitsrechts 2013 nicht nur der freiwillige Vaterschaftsurlaub auf zwei (voll bezahlte) Wochen verlängert, sondern auch eine Elternzeit von bis zu 26 Wochen eingeführt, die den Wünschen der Eltern entsprechend unter ihnen aufgeteilt werden kann. Es ist möglich, die Elternzeit auf maximal drei Zeitabschnitte zu verteilen, sofern keiner der Zeiträume kürzer als acht Wochen ist. Zusammen mit den obligaten 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, den sechs Wochen freiwilligem Mutterschaftsurlaub (den jeder Elternteil nehmen kann) und den sechs Wochen zusätzlichem Mutterschaftsurlaub (den ebenfalls jeder der Elternteile nehmen kann), bedeutet dies, dass den Eltern insgesamt potenziell 12 Monate Elternzeit zur Verfügung stehen. Ein Hindernis, das bei der Inanspruchnahme der Elternzeit auftreten kann, sind die Versicherungsmodalitäten der Mutter (im Wesentlichen an die Dauer der Erwerbsarbeit gekoppelt), in denen festgelegt ist, wer anspruchsberechtigt ist. Insgesamt ist die Inanspruchnahme des Vater- oder Elternurlaubs durch Väter bisher gering. Neuerdings werden (hauptsächlich von Nichtregierungsorganisationen) Ansätze auf den Weg gebracht, die Väter dazu zu ermutigen sollen, eine größere Rolle bei der Betreuung ihrer Kinder zu übernehmen.

Portugal gilt als Land mit einer vergleichsweise konservativen Herangehensweise an die Geschlechtergleichstellung. Das bedeutet, dass der Mann in der traditionellen Rolle des „Ernährers“ gesehen wird, und die Betreuung der Kinder hauptsächlich in den Händen der Mütter liegt. Mit zusätzlichem Schwung durch die EU-Mitgliedschaft hat sich die Situation allerdings im Zeitraum nach der Revolution stark verbessert. In

diesem prägenden Zeitraum haben die Rechte der Frauen die Gleichstellungsagenda dominiert. Davon ausgehend hat sich aber ein weiter reichender Ansatz zur Geschlechtergleichstellung entwickelt, und es gibt zwei Kommissionen, die sich mit dieser Thematik befassen. Eine Kommission beschäftigt sich mit dem Arbeitsmarkt, die andere mit einem breiteren Aufgabenbereich, der weitere Themen abdeckt. Ferner wird es Anstrengungen geben, die Sichtweisen von Männern und Frauen zu sammeln (zum Beispiel durch Fokusgruppen). Die Regierung plant, auf dieser Grundlage ein neues Weißbuch zur Geschlechtergleichstellung zu erstellen.

Im vergangenen Jahrzehnt hat das Thema Gleichstellung der Geschlechter in **Rumänien** an Bedeutung gewonnen, allerdings verlief der Aufbau der dazu nötigen effizienten Infrastruktur seit dem EU-Beitritt nicht kontinuierlich. Die verschiedenen Regierungsinstrumente, wie etwa die Gesetzgebung zur Chancengleichheit und die zwei Nationalen Strategien (2006-2009 und 2010-2012) haben in der Regel die Rolle des Mannes in der Geschlechtergleichstellung aus zwei Blickwinkeln dargestellt – in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt und auf den Arbeitsmarkt. Dies liegt teilweise daran, dass der traditionelle Zugang aus Sicht der Frauen vorherrschend war und es kaum direkte Beteiligung der Männer an den Debatten zur Geschlechtergleichstellung gibt. Ferner hat die Wirtschaftskrise die Dynamik auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung abgeschwächt. Im Bereich der elterlichen Kinderbetreuung ist mehr Aktivität zu verzeichnen, eine Reihe von Nichtregierungsorganisationen ist daran beteiligt, die Rolle der Väter zu fördern. Die derzeitige Regelung der Elternzeit für Kinder im ersten Lebensjahr legt fest, dass Eltern, die diese in Anspruch nehmen, drei Viertel ihres Nettogehalts bekommen können (auf der Grundlage des Verdienstes der vergangenen 12 Monate). Es besteht die Option auf Verlängerung um weitere 12 Monate, die allerdings nur mit einem Pauschalbetrag vergütet werden. Für die Entscheidung der Eltern spielt die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen eine wichtige Rolle. Das diesbezügliche Angebot gilt allerdings als unzureichend, weswegen auf Unterstützung durch die Familie (zum Beispiel Großeltern) zurückgegriffen werden muss.

In **Spanien** wird der Rolle der Männer in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter auf nationaler Ebene nur wenig Aufmerksamkeit gewidmet. Dies zeigt sich auch im jüngsten strategischen Plan zur Chancengleichheit für den Zeitraum 2014-2016, in dem die einzige direkte Bezugnahme auf Männer im Kontext der Bemühungen um die bessere Vereinbarkeit von Privat-, Familien- und Berufsleben vorkommt. In manchen Regionen finden sich Beispiele für Aktivitäten, die stärker auf Männer fokussiert sind, als Paradebeispiel dafür wird das baskische Regierungsprogramm „*Gizonduz* - Männer für Gleichberechtigung“ angesehen. Es wurde eine Reihe von Maßnahmen etabliert, die Väter dazu ermutigen sollen, eine aktivere Rolle in der Kindererziehung einzunehmen. Nach der Geburt eines Kindes muss die Mutter sechs Wochen (voll bezahlten) Mutterschaftsurlaub nehmen. Im Anschluss daran besteht die Option zur Verlängerung um 10 Wochen (unbezahlt), die von einem Elternteil oder verteilt auf beide Eltern wahrgenommen werden kann. Die aktuellen Zahlen aus dem Jahr 2013 zeigen allerdings, dass nur 1,7 Prozent der Väter diese Möglichkeit in Anspruch genommen haben. Erfolgreicher war das gesetzliche väterliche Recht, zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bei vollem Gehalt zu nehmen, das von über 80 Prozent der Väter genutzt wurde, und das ab 2016 auf vier Wochen erweitert wird. Der Unterschied zwischen Vaterschafts- und Elternschaftsurlaub besteht darin, dass der Erstere bezahlt wird und der Letztere nicht. Die Inanspruchnahme wird durch den finanziellen Anreiz stark beeinflusst.

Seit Ende der 1990er Jahre ist ein starkes Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter charakteristisch für die Regierungspolitik im **Vereinigten Königreich**. Dieses Bekenntnis ist trotz der Regierungswechsel und der Sparmaßnahmen aufgrund der Wirtschaftskrise im Wesentlichen weiterhin gültig. Diese Bemühungen finden mit unterschiedlichen Schwerpunkten in allen vier Landesteilen des Vereinigten Königreichs statt, wobei Schottland wohl die meisten Interventionsinstrumente im Bereich der Familienpolitik aufweist. In der Debatte zur Rolle der Männer in der Geschlechtergleichstellung liegt das Hauptaugenmerk auf Problemen wie der geringen Anzahl von männlichen Lehrern in der Grundschulerausbildung und von männlichen Mitarbeitern in Kinderbetreuungseinrichtungen. Darüber hinaus kommen Väter, die nicht mit ihren Kindern zusammenleben, bzw. der Zugang von Vätern zu ihren Kindern zur Sprache. Ein Großteil der Aktivitäten geht von Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen aus und es herrscht die Meinung vor, dass es nicht Aufgabe der Regierung ist, auf gesetzlichem Weg einzugreifen, weswegen der Schwerpunkt auf Bewusstseins- und Meinungsbildung liegt. Dies wird besonders bei augenscheinlichen Problemen von Jungen deutlich, wie zum Beispiel schlechtes schulisches Abschneiden, Beteiligung an kriminellen Aktivitäten und asoziales Verhalten. Gegenwärtig besteht der Vaterschaftsurlaub aus zwei Teilen, der erste umfasst eine oder zwei Wochen voll bezahlte „normale“ Vaterzeit, daran anschließend kann „zusätzliche“ Vaterzeit im Ausmaß von maximal 26 Wochen in Anspruch genommen werden. Diese wird allerdings nicht bezahlt und kann zwischen Mutter und Vater (oder dem jeweiligen Adoptivelternteil) geteilt werden. Vaterzeiten werden relativ selten in Anspruch genommen, was zum Teil an den fehlenden Ausgleichszahlungen liegt.

3. Diskussionen im Seminar zum Austausch bewährter Verfahren - Zusammenfassung

Generell teilten die TeilnehmerInnen aus allen Staaten den Eindruck, dass das Seminar die Notwendigkeit einer stärkeren Thematisierung der Rolle von Männern in der Geschlechtergleichstellung deutlich machte. Gleichzeitig kristallisierte sich heraus, dass sowohl bezüglich der aktuellen Umsetzungspraxis als auch der Fähigkeit der Staaten, sich in dieser Richtung weiterzuentwickeln, vielfältige Unterschiede vorliegen. Zu einem der diskutierten Aspekte (bezüglich der Rolle der Männer in der Kindererziehung) sind in allen Teilnehmerstaaten gewisse Vorkehrungen gesetzlich verankert, wenngleich mit großen Unterschieden in Hinsicht auf die Länge, die Entschädigung und Flexibilität in der Nutzung von Vaterzeiten. Nichtsdestotrotz ist die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer im Allgemeinen niedrig, abgesehen von einigen Ausnahmen in wenigen Staaten.

Die Präsentationen von Finnland und Island waren besonders auf die Frage konzentriert, wie Männer stärker in die Debatte zur Geschlechtergleichstellung einbezogen werden können. Dazu schlugen sie die Schaffung von Foren mit einer breiten Palette unterschiedlicher männlicher Vertreter vor, um die Anliegen und Ansichten von Männern besser begreifbar zu machen. Beide Länder sind für ihre vergleichsweise aufgeklärte Herangehensweise zur Geschlechtergleichstellung bekannt, die auf dem typisch nordeuropäischen Wohlfahrtsstaatsmodell mit relativ geringem sozialem Gefälle beruht. Dieses Modell bietet ein unterstützendes Umfeld für die hohe Erwerbsteilnahme von Frauen, sowie ein geringeres Lohngefälle als in den meisten anderen Staaten, wenngleich keiner der Staaten Selbstzufriedenheit in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung für angebracht hält. Dieser relative Erfolg

hat allerdings seinen Preis, die großzügigen gesetzlichen Regelungen in Bereichen wie Mutterschafts- Vaterschafts- und Elternurlaub sowie Kinderbetreuung können von manchen anderen Teilnehmerstaaten kaum übernommen werden, unter anderem weil viele der Staaten von der Wirtschaftskrise schwer getroffen wurden, wodurch Fragen der Geschlechtergleichstellung in manchen Fällen auf der Liste der Regierungsprioritäten herabgestuft worden sind.

Es wird positiv bewertet, dass es in allen Teilnehmerstaaten Regelungen für Vaterschafts- und/ oder Elternschaftsurlaub in irgendeiner Form gibt, allerdings sind die teilweise großen strukturellen Unterschiede weniger ermutigend. Neben der Länge der Elternzeit (die beträchtlich variiert) wurden flexible Herangehensweisen besprochen und gelobt, dass beide Elternteile über die Inanspruchnahme entscheiden können. Besonders die Regelung in Island mit drei Abschnitten von jeweils drei Monaten, die verfallen, wenn sie nicht genutzt werden, und das Ausmaß der finanziellen Entschädigung im Fall der Inanspruchnahme trafen auf viel Zustimmung. Es wird eher abgelehnt, Väter in irgendeiner Form zu Vaterschafts- oder Elternurlaub zu zwingen. Befürwortet werden dagegen Versuche, entsprechende Regelungen so gut wie möglich so zu strukturieren, dass Männer dadurch ermutigt werden, an der Betreuung ihrer Kinder teilzunehmen. In diesem Zusammenhang wurde die Initiative des „Papamonats“ in Österreich interessiert zur Kenntnis genommen, obwohl auch dieser vergleichsweise großzügige Anreiz für Väter, eine aktivere Rolle kurz nach der Geburt ihres Kindes einzunehmen, nicht zu hohen Nutzungsraten geführt hat.

In der Diskussion der Beanspruchungsraten von Vaterzeiten und von Programmen zur Ermutigung der Väter, sich stärker an der Betreuung ihrer Kinder zu beteiligen, wurde häufig auf die Rolle von ArbeitgeberInnen bei der Schaffung geeigneter Bedingungen Bezug genommen. Obwohl viele ArbeitgeberInnen eine aufgeklärte Position hierzu einnehmen, wurde auch deutlich, dass einige Unternehmen das anders sehen. Vaterzeiten scheinen insbesondere in kleinen und mittelgroßen Unternehmen ein Problem zu sein, wo der vorübergehende Verlust von Mitarbeitern unter Umständen zu größeren Schwierigkeiten führt. Die bloße Existenz gesetzlicher Regelungen zur Ermöglichung von Vaterschafts- und Elternurlaub ist keine Garantie dafür, dass ArbeitgeberInnen der Inanspruchnahme von Vaterzeiten zustimmen, wodurch letztlich die Nutzungsquoten beeinträchtigt werden. Als Schlüsselement zur Verbesserung des Arbeitsumfelds von Vätern, die Vaterzeit in Anspruch nehmen wollen, wurde die Änderung von Einstellungen identifiziert, wobei in einigen Fällen auch eine engmaschigere rechtliche Regelung zur Änderung der Sichtweisen (und in weiterer Folge der Handlungen) mancher ArbeitgeberInnen hilfreich sein könnte.

Im Seminar wurde viel über die Bedeutung der Bewusstseinsbildung zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern diskutiert, die so früh wie möglich beginnen sollte. Dies bedeutet, dass Bewusstseinsbildungsmaßnahmen zur Aufbrechung starrer Geschlechterrollen im Bildungssystem (schon in den frühen Bildungsjahren) ihren Anfang nehmen und Bestandteil aller Lehrpläne und sämtlicher Karriereinformationen, Beratungen und Anleitungen sein müssen. Ferner wurde festgestellt, dass Männer in Kinderbetreuungseinrichtungen und in Grundschulen stärker vertreten sein müssen. Generell haben Regierungen eine Schlüsselrolle bei der Etablierung und Umsetzung der Geschlechtergleichstellung in ihrem Einflussbereich, allerdings wird auch Nichtregierungsorganisationen und andere Einrichtungen eine wichtige Rolle zugeschrieben. Aus allen Teilnehmerstaaten wurden zahlreiche Beispiele dafür genannt, dass Nichtregierungsorganisationen häufig als zentrale Akteure in Initiativen zur

Einstellungsänderung fungieren, und deshalb Berücksichtigung in jeder Geschlechtergleichstellungsstrategie finden sollten.

4. Schlussfolgerungen

Aus den Diskussionen zwischen den VertreterInnen der 16 teilnehmenden Staaten während des Seminars ging deutlich hervor, dass die Rolle der Männer in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und bei Bemühungen um die Verbesserung der Situation von Fall zu Fall sehr unterschiedlich ist. Dennoch ließen sich in manchen Staaten Beispiele für bewährte Verfahren finden, die als Ausgangsbasis für weitere Fortschritte dienen können. Allerdings wird die Weiterentwicklung aufgrund der beschränkten finanziellen Ressourcen und des Zeitaufwands, der für die Entwicklung und Implementierung geeigneter Richtlinien notwendig sein kann, wohl nur in kleinen Schritten erfolgen. Die zur Weiterentwicklung notwendigen Aktivitäten verteilen sich auf drei Hauptaktionsbereiche, die im Folgenden beschrieben werden:

1. *Etablierung (Mainstreaming) von Programmen zur Geschlechtergleichstellung für Frauen und Männer* – dies erfordert die Verpflichtung der Regierungen zur Durchsetzung der Geschlechtergleichstellung bei allen Aktivitäten. Außerdem ist es notwendig, dass die ausschließliche Konzentration auf Frauen im Rahmen der Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter zugunsten der Einbeziehung von Männern und der Anerkennung ihrer Rollen und Rechte aufgegeben wird. Mögliche Schritte in diese Richtung: Einrichtung von Männerforen zum besseren Verständnis der Anliegen der Männer, bewusstseinsbildende Aktivitäten, zum Beispiel in Bezug auf ihre Rolle als Väter, aber auch in anderen Bereichen, wie Haushalt, Altenbetreuung usw., die derzeit meistens von Frauen dominiert werden.
2. *Unterstützung der Männer bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben* – obwohl in allen Ländern gewisse Regelungen für Vaterschafts- und Elternurlaub existieren, gibt es große Unterschiede in Bezug auf das Ausmaß und die Modalitäten der Inanspruchnahme. Das beste Vorbild („best practice“) dafür scheinen flexible Regelungen kombiniert mit angemessenen Ausgleichszahlungen zu sein, die es ermöglichen, die Elternzeit zwischen Vater und Mutter aufzuteilen, und die darüber hinaus die Inanspruchnahme durch beide Elternteile fördern. Zur Erhöhung der Zahl der Männer, die Vaterurlaub in Anspruch nehmen, ist in einigen Fällen die Veränderung der gesellschaftlichen Meinung zu diesem Thema notwendig. Das wird einige Zeit in Anspruch nehmen, ändert aber nichts daran, dass die Rolle der Bewusstseinsbildung im weitesten Sinn von größter Wichtigkeit ist. ArbeitgeberInnen müssen (ggf. durch die Gesetzgebung) ermutigt werden, die Elternrolle anzuerkennen und auf die Bedürfnisse von Eltern in Bezug auf Kindererziehung und Kinderbetreuung einzugehen.
3. *Bekämpfung der Ausgrenzung* – die Änderung von Meinungen und die Eliminierung von traditionellen Geschlechterstereotypen werden als wesentlich für die Erreichung von dauerhaften Verbesserungen bei der Gleichberechtigung der Geschlechter angesehen. Diese Maßnahmen müssen so früh wie möglich ansetzen, und die Bemühungen müssen den Bildungssektor in Hinblick auf die Inhalte der Lehrpläne, und alle Arten von Beratungen inkl. Berufsberatung umfassen und durchdringen. Ferner müssen in vielen Ländern mehr Männer in

Kinderbetreuungseinrichtungen und in Grundschulen beschäftigt werden. Der geschlechtsspezifischen Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt muss durch eine Kombination aus Bewusstseinsbildung und Gesetzgebungsmaßnahmen entgegengetreten werden, um die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz sicherzustellen.