



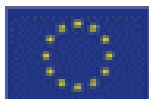
Unter der Koordination der COFACE (Bund der Familienorganisationen der Europäischen Gemeinschaft).

Männer und Familien Die Entwicklung der Rolle des Mannes in den Familien in Europa

Zusammenfassung und Empfehlungen

Dezember 2006

Europäische Kommission



Mit Unterstützung der Europäischen Gemeinschaft – Programm zur gemeinschaftlichen Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005). Die Informationen (oder anderen Daten) in dieser Publikation spiegeln nicht unbedingt die Meinung oder den Standpunkt der Europäischen Kommission wider.



Mit Unterstützung des Institut belge pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (Belgisches Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern).

Liste der Partner

- Ligue des Familles, Belgien
- Vaestöliitto ry (The Family Federation of Finland), Finnland
- Union Nationale des Associations Familiales, Frankreich
- Family and Child Care Center, Griechenland
- Unione Famiglie Handicappati, Italien
- Liga Portuguesa dos Deficientes Motores-CRS, Portugal
- Pancyprian Organisation Polyteknon, Zypern

- Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, Belgien

Text verfasst von Ghislaine Julémont, Projektextpertin und -beauftragte der Organisation Femmes Prévoyantes Socialistes (Belgien)

Vorwort

Die Broschüre, die Sie in Händen halten, beinhaltet die Zusammenfassung und die Empfehlungen, die aus einem europäischen Projekt hervorgehen, das während fünfzehn Monaten von der COFACE und sieben ihrer Mitgliedsorganisationen in Zusammenarbeit mit dem Institut belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (belgisches Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern) durchgeführt wurde. Dieses Projekt, das von der Europäischen Gemeinschaft sowie vom Institut für die Gleichstellung finanziell unterstützt wird, fügt sich in das europäische Programm für die Chancengleichheit von Frauen und Männern¹ ein.

Bei der Projektvorbereitung ab dem Frühjahr 2005 gab es zwei Hauptziele: Zum einen sollten die verschiedenen politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Akteure sowie die breite Öffentlichkeit bezüglich der Rolle des Mannes in der Familie sensibilisiert werden. Zum anderen galt es, auf eine Reihe von Fragen Antworten zu finden: Wie nimmt der Mann seine eigenen Rollen in der Familie wahr? Wie können die Väter veranlasst werden, an der Beaufsichtigung, Pflege und Erziehung ihrer Kinder mitzuwirken? Wie kann die Gleichstellung von Frauen und Männern in die Familien Einzug halten und Garant für eine harmonische Partnerschaft zwischen den Familienmitgliedern sein?

Diese Ziele gaben nicht nur Anlass für eineinhalb Jahre gemeinsamer Arbeiten und Studien, sondern auch für ein Seminar in Helsinki im Oktober 2006 und für die Ausarbeitung dieser Broschüre, die in 8 Sprachen erhältlich ist.

Zu Beginn und angesichts der vorstehend genannten Ziele musste das Projekt sich im relativ engen Sinne dieses Ansatzes vor allem auf die Rolle des Mannes in der Familie konzentrieren. Schnell zeigte sich jedoch, dass dies nicht genügen konnte.

Die Rolle des Mannes in der Familie zu analysieren führt de facto zu der Notwendigkeit, einen kritischen Blick auf die Organisation der gesamten Gesellschaft zu werfen; dabei wurde außerdem das bedeutende Gewicht der Stereotypen und der Widerstände gegen Änderung in diesem Bereich aufgezeigt. Nicht nur die Rolle des Mannes wird in Frage gestellt, sondern auch die Rolle der Frau. Und dies nicht nur in der Familie, sondern auch im Unternehmen, in der Schule und überall anders.

Natürlich waren wir uns bewusst, dass wir zwei Arten von Risiken eingingen: Zum einen bestand das Risiko, uns mit einfachen Feststellungen zu begnügen und nur einige schon bekannte Allgemeinheiten auszusprechen, die kein Gewinn für die Diskussion ist und noch weniger Lösungen für eine größere Gleichstellung von Frauen und Männern bieten. Das andere Risiko war es, uns auf eine Bestandsaufnahme der existierenden Bestimmungen in den verschiedenen Ländern zu versteifen und zu hoffen, dass ihre einfache Aufzählung und Verbreitung im Namen des Austausches guter Praktiken dazu führen würde, dass andere Länder sich daran inspirieren und diese bei sich umsetzen.

Wir wollten weiter gehen. Wir haben vor allem jeden Partner gebeten, mit Hilfe von Umfragen zu erfahren, welche Ansicht die befragten Männer und Frauen über die Rolle des Mannes in

¹ Kompletter Projektname: „Die unterschiedlichen Facetten der Rolle des Mannes in den europäischen Familien. Studien und Sensibilisierungsaktionen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

der Familie haben und welche gesetzlichen oder anderen Verfügungen ihrer Meinung nach wünschenswert wären, damit der Mann mehr familiäre Verantwortung übernimmt.

Wir wollten die bei den Umfragen erhaltenen Antworten wieder in ihrem politischen, wirtschaftlichen und sozialen Kontext platzieren, um das Projekt in einen möglichst konkreten Rahmen zu situieren.

Die Empfehlungen, die in dieser Broschüre formuliert werden, basieren nicht nur auf Forschungs- und Analysearbeit, sondern auch auf den Daten, die bei unverzichtbarerweise qualitativen, von den Partnern durchgeführten Umfragen gesammelt wurden.

Ich möchte allen Mitgliedsorganisationen der Partnerschaft für die wertvolle Mithilfe und Arbeit danken, und vor allem unserer Expertin, Ghislaine Julémont, für ihre exzellente Arbeit sowohl beim Sammeln der Informationen als auch bei der Analyse und der Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfragen.

Die Empfehlungen, die daraus resultieren, haben, wie mir scheint, vor allem die Eigenschaft, dass sie auf Realitäten des Familien- und Berufslebens basieren. Dadurch sind sie in der Praxis umso mehr anwendbar... vor allem, wenn unsere lokalen, regionalen, nationalen und europäischen politischen Entscheidungsträger dies auch wollen.

Das ist es natürlich, was wir durch die Veröffentlichung dieser Broschüre erreichen wollen.

Yves Roland-Gosselin
Präsident der COFACE

Männer und Familien

Die Entwicklung der Rolle des Mannes in den Familien in Europa

Zusammenfassung und Empfehlungen

1. Einleitung

Die COFACE führte in Zusammenarbeit mit dem Institut fédéral belge pour l'égalité des femmes et des hommes (belgisches Institut für die Gleichstellung von Frauen und Männern) mit Unterstützung von sieben Familienvereinigungen aus sieben Mitgliedsländern der Europäischen Union eine Studie zur Beteiligung des Mannes an der Übernahme von elterlicher und familiärer Verantwortung durch. Die sieben beteiligten Länder – Belgien, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal, Zypern – sind nicht nur repräsentativ für die verschiedenen Schritte des Aufbaus der Europäischen Union. Sie sind auch repräsentativ für die verschiedenen Kulturen, aus denen sie besteht und deren Einfluss besonders stark ist bezüglich der Gesamtdarstellungen der Rollen von Frau und Mann sowohl im Innern der Familie als auch in allen Gesellschaftsstrukturen. Diese Bilder von Mann und Frau, die sich in den Sozialstandards eines jeden Landes wiederfinden, erweisen sich als extrem wichtig, wenn es darum geht, „die Rolle der Männer bei der Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann, und vor allem die Verhaltensweisen der Männer und Väter in Verbindung mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ anzugehen, wie es die Aufforderung der Europäischen Kommission zur Einreichung von Vorschlägen vorsieht, in deren Rahmen diese Studie umgesetzt wird.

Das Interesse der Kommission an der Rolle des Mannes in der Familie ist nicht neu. Schon 1994 während des Internationalen Jahres der Familie beschäftigte man sich mit der Rolle der Väter in den Familien. Der wichtigste Punkt war damals die fehlende institutionelle Unterstützung der Vaterschaft und die Grenzen, an die die Entwicklung der familienbezogenen Rollen, sowohl der Frauen als auch der Männer, stieß. Diese Frage ist auch 2006 noch aktuell. Bis heute sind sich tatsächlich nur sehr wenige Frauen und Männer – unabhängig davon, ob sie einfache Bürger, politische Entscheidungsträger, administrativ Verantwortliche, Sozialpartner oder Akteure der Zivilgesellschaft sind – der Tatsache bewusst geworden, dass die Einbindung der Männer in die Familie die hierarchische Ordnung, die seit dem 19. Jahrhundert in den demokratischen Staaten und den modernen Industriegesellschaften zwischen den Geschlechtern besteht, viel grundlegender in Frage stellt als die Integration einer wachsenden Anzahl von Frauen in die Arbeitswelt.

Der Eintritt der Frauen in die Arbeitswelt entspricht nämlich der Vorgehensweise zur Durchsetzung bürgerlicher Gleichstellung, wie sie einem demokratischen Staat zu eigen ist, die auch andere diskriminierte Gruppen verfolgen, die in der Minderheit sind (ethnische oder religiöse Minderheiten zum Beispiel) oder unterbewertet werden (kolonisierte Völker zum Beispiel), um den Zugang zu allen grundlegenden Menschenrechten zu erhalten (in diesem Fall das Recht auf Arbeit und Beschäftigung, auf Erziehung und berufliche Bildung, auf Einkommen und soziale Sicherheit). Ihr Handeln ist, wie jede andere Vorgehensweise zur Durchsetzung der Gleichstellung sofort sichtbar, da es im Bereich der Öffentlichkeit stattfindet.

Die Beteiligung der Männer an der Arbeit innerhalb der Familie hingegen besitzt in Bezug auf die soziale Aufwertung nicht sofort die gleiche Dynamik. Das seit Einführung der Industriegesellschaft gültige, geschlechtlich differenzierte Konstrukt der Arbeit spricht, wie man weiß, nur der Produktion von Gütern und Dienstleistungen, die über den Markt laufen, Wert zu. Der Erfolg einer Politik zur Neuvereinbarkeit² von Beruf und Familie, die auf eine

² Der Begriff *Neuvereinbarkeit* wurde dem Begriff *Vereinbarkeit* (unserer Meinung nach falsch), der im Allgemeinen verwendet wird, vorgezogen. Durch diese Wortwahl soll verdeutlicht werden, dass im Gegensatz zu dem, was das Wort *Vereinbarkeit* suggeriert, Arbeit und Familie nicht oder nicht mehr zwei getrennte Bereiche darstellen, die im Gegensatz zu den voneinander abweichenden Interessen stehen, sondern zwei Lebensbereiche,

bessere Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit abzielt, die per Definition im Rahmen dieses besonderen Konstrukts der Arbeit unsichtbar und ohne Wert ist, hängt von nun an in großem Maße davon ab, dass die Hierarchisierung der beruflichen und familiären Arbeit, die eines der sichtbarsten Zeichen für die unter den Geschlechtern vorherrschende hierarchische Ordnung ist, in Frage gestellt wird.

Von diesem Gesichtspunkt aus scheint die Übernahme von häuslichen und familiären Pflichten durch die Männer bezüglich der Änderung von etablierten Standards und Werten viel „revolutionärer“ als der Eintritt der Frauen in die Berufstätigkeit. Denn so sehr die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt die seit dem 19. Jahrhundert zwischen beruflicher und familiärer Arbeit etablierte Hierarchie bestärkt, so sehr führt das Streben nach größerer Beteiligung der Männer am häuslichen und familiären Leben dazu, dass man die Richtigkeit der Aufrechterhaltung dieser Hierarchie in Frage stellt, die die traditionell männlich besetzten, beruflichen Rollen zum Nachteil der traditionell weiblich besetzten, familiären Rollen aufwertet.

Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern, das in dem von der Europäischen Kommission verabschiedeten *Fahrplan 2006-2010* festgelegt wird, kann zweifellos nur durch die [Anerkennung einer Gleichwertigkeit der beiden Arten von Rollen](#) und durch eine [radikale Neustrukturierung der vergüteten Arbeit](#) erreicht werden. Bei dieser Neustrukturierung scheint die Integration der Familienzeit in die Organisation der Arbeitszeit und allgemeiner in die Organisation der sozialen Zeit ein Schlüsselement zu sein. Alles deutet darauf hin, dass keine bedeutende Änderung bezüglich der Beteiligung der Männer an den elterlichen und familiären Pflichten erhofft werden kann, solange die Investition in die Familienzeit als Verlust von Arbeitskräftepotenzial angesehen wird, der sich auf die Entwicklung der beruflichen Karriere und die Verwendbarkeit der Erwerbstätigen in den Augen der Arbeitgeber auswirkt.

2. Einige bedeutende Ergebnisse

Die von den sieben an der Studie beteiligten Vereinigungen durchgeführten Umfragen hatten zum Hauptziel, die Einstellungen der Männer gegenüber ihren Rollen in der Familie genauer herauszufinden. In welchem Maße sind sie bereit, sich an der familiären Verantwortung sowohl in Bezug auf ihre Kinder (Belgien, Finnland, Frankreich, Zypern) als auch in Bezug auf ihre pflegebedürftigen, alten Eltern (Frankreich, Griechenland) zu beteiligen und diese mit ihren (reellen oder empfundenen) beruflichen Verpflichtungen zu verbinden? In welchem Maße sind sie außerdem bereit, bei Behinderung oder schwerer Krankheit eines Kindes (Italien, Portugal) im Familienleben präsenter zu sein? Wie kümmern sie sich um die Kinder bei abwechselndem Sorgerecht nach einer Scheidung oder Trennung (Belgien), während eine kürzlich durchgeführte, belgische Studie gezeigt hat, dass der negative Effekt der Übernahme von elterlicher Verantwortung auf den Verlauf der Karriere bei Männern noch deutlicher wahrnehmbar ist als bei Frauen?

Die [Neudefinition der Vaterfigur](#) scheint der wichtigste Faktor für eine Änderung in der Denkweise zu sein, welche für die Entwicklung der Rollen der Männer und Frauen in der Familie nötig ist. Das ist die erste Feststellung, die aus den Antworten auf die beiden in allen sieben Umfragen gestellten Fragen hervorgeht. Eine bezog sich darauf, was nötig wäre, damit

die sich ergänzen und immer mehr verflechten, wie das in unseren Regionen vor dem Industriezeitalter der Fall war. Also muss die Neuvereinbarkeit der Interessen der beiden künstlich getrennten Lebensbereiche unterstützt werden, indem man die Gesellschaft gemäß dem Prinzip der Universalität und nicht der veralteten geschlechtlichen Rollentrennung neu organisiert und die sozialen und familiären Zeiten synchronisiert.

die Männer sich mehr an der täglichen familiären Verantwortung beteiligen und die andere auf die Politik, die umgesetzt werden müsste, um diese Beteiligung zu verbessern. Nichts in der Formulierung dieser beiden Fragen drängte die Antworten in irgendeiner Weise in Richtung Beteiligung des Mannes als Vater am Familienleben. Dennoch konzentrierten sich alle Antworten auf die Rollen, die er als Erzieher und für die Kinder sorgende Person erfüllen muss, obwohl in zwei Fällen der Gegenstand der Umfrage sogar nur die Rolle, die er als Sohn bei seinen pflegebedürftigen, alten Eltern übernimmt oder übernehmen könnte, war.

Die Fokussierung der Antworten auf die Rollen des Vaters gegenüber seinen Kindern zeigt vor allem die allgemeine Struktur des Kernfamilienmodells, welches die Eltern und Kinder beinhaltet und sich in den gemeinsamen Darstellungen auf diese begrenzt. Aber sie unterstreicht auch, dass die Änderung bei der Zuteilung der Rollen von Frau und Mann in der Familie in erster Linie innerhalb dieses Modells erfolgen muss, wenn man will, dass diese Änderung sich erfolgreich durchsetzt und Normalität wird. All dies lässt darauf schließen, dass die Auflösung der exklusiven Verbindung zwischen der Rolle des Sorgenden und der Mutterfigur durch Assoziieren dieser Rolle mit der Vaterfigur an sich ausreichend ist, um die Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber dem Kümmern um alte Eltern durch die Männer und, in weiterem Sinne, aller anderen pflegebedürftigen Familienmitglieder, zu ändern.

Bis heute scheint die Änderung in der Denkweise, von denen diese Entwicklung abhängt, jedoch noch weit entfernt zu sein, auch wenn sie sich manchmal schüchtern am Horizont abzeichnet, wie die Fortschritte in diese Richtung, die vor allem in Finnland festgestellt werden können, zeigen. Viel zu viele Männer verlassen sich bei der Durchführung der häuslichen und familiären Pflichten noch auf die Frauen und nur wenige helfen freiwillig mit. Auf mikrosozialer Ebene scheinen der [fehlende Dialog zwischen den Lebenspartnern](#) und die [Widerstände der einen oder anderen gegen die Änderung](#) die Hauptgründe für die langsame Entwicklung zu sein. Die jahrhundertelange Aufteilung der Pflichten scheint von vielen von ihnen noch als Bestätigung ihrer jeweiligen Identitäten als Mann oder Frau wahrgenommen zu werden.

Andere, kontextbezogene Faktoren spielen ebenfalls eine Rolle. Darunter fallen:

- die [Ungleichheit der Vergütungen](#), und [der Arbeitsbedingungen](#) im Allgemeinen, die zwischen den Frauen und Männern besteht (15 % Lohngefälle in der Europäischen Union);
- die [Trennung auf dem Arbeitsmarkt durch eine in der Realität nicht vorhandene Koedukation in den Ausbildungszweigen](#), besonders in den leistungsstärksten und innovativsten von ihnen, in denen die Jungen stärker vertreten sind, und in den Zweigen, die im Bereich der Dienste an Menschen ausbilden, die hauptsächlich von Mädchen besucht werden;
- das [Standesdenken der wichtigsten Wirtschafts- und Sozialakteure](#);
- das [Klima in den Unternehmen](#) und die bei der Weiterverfolgung der Karriere nach einer zeitweiligen Unterbrechung der Arbeit aus familiären Gründen eingegangenen Risiken;
- die [Organisation der Arbeit](#) und die [Politik bezüglich der Eltern- und Familienzeit, die den wirklichen Bedürfnissen der Familien nicht entsprechen](#);

- das **Fehlen von für Familien unerlässlichen Dienstleistungen**, damit beide Eheleute oder Partner sich auch einem Beruf nachgehen können;
- die **Bilder von Mann und Frau**, die im Erziehungssystem, aber auch in den Medien, etc. vermittelt werden.

Dies sind alles Punkte, die die gewünschte Änderung in der Denkweise ungünstig beeinflussen, wie die Antworten auf die zweite gemeinsame Frage bestätigen. Die fehlende Anpassungsfähigkeit der Männer im Bezug auf ihren Beruf, die gegenüber der familiären Verantwortung weiter besteht, kann eventuell nur verschwinden, wenn die Neuvereinbarkeit von Beruf und Familienleben in jedem Bereich und überall in Verbindung mit dem Arbeits- und Sozialrecht in die Politik aufgenommen wird. Die Eingliederung dieser neuen Leitlinie scheint umso wichtiger, da **die Integration der Zeit für die Familie in die Organisation der Arbeitszeit immer mehr als die Bedingung *sine qua non* einer erfolgreichen Anwendung des Gleichstellungsprinzips zwischen Frauen und Männern erscheint**. Damit dem so ist, erweist es sich jedoch als nötig, **das Konzept der Neuvereinbarkeit von Beruf und Familienleben von allen Seiten neu zu überdenken, das heißt unter Einbeziehung der Erwartungen und Bedürfnisse der Männer und Frauen und nicht mehr nur derjenigen der Frauen, wie das bisher zu oft der Fall war**. Ein allgemeines Konzept kann nur aus Kompromissen zwischen den Bedürfnissen und Erwartungen der Männer und Frauen bezüglich der dem Familienleben zu widmenden Zeit resultieren.

Die Forderungen der Frauen sind seit langem bekannt, diejenigen der Männer jedoch bleiben quasi inexistent. Da sie im Allgemeinen wenig Motivation besitzen, ihre Stimme in dieser Sache öffentlich hören zu lassen, zögern sie noch, sich in Interessengruppen zu organisieren, die ein kohärentes, klares und genaues Forderungsprogramm besitzen und deren Ziel es ist, ihr **Elternrecht**, effektiv an den elterlichen (und familiären) Pflichten teilzunehmen, in die Agenda der öffentlichen Politik und der Unternehmens- und Gewerkschaftspolitik eintragen zu lassen.

Dass die Männer sich ihrer Rolle als Akteure für die soziale Änderung, die im familiären Bereich erwartet wird – die nur aus einer strikten Anwendung des Gleichheitsprinzips in der Arbeitswelt resultieren kann –, bewusst werden, erscheint immer mehr als fehlendes Glied, an dem die Realisierung der Geschlechtergleichheit in allen sozialen Strukturen scheitert.

Im Sonderfall der Familie müssen die Männer sich bewusst werden, dass die Zukunft der Gleichberechtigung in der Familie vor allem von ihnen abhängt, ihrem Willen und ihrer Fähigkeit, in sozialer Hinsicht die Rechtmäßigkeit ihrer Anwesenheit im Haushalt zu verhandeln und durchzusetzen, um sich mit ihren Kindern oder einem anderen pflegebedürftigen Familienmitglied zu beschäftigen und für sie zu sorgen. In dieser Hinsicht könnten die Väter, die für ihre Kindern das alleinige Sorgerecht besitzen, und die sich dieser Situation seitdem stellen müssen, als Speerspitze für die Änderung fungieren.

3. Zusammenfassungen und Empfehlungen

Auch wenn es stimmt, wie eine Gruppe finnischer Väter offen sagt, dass die Gesellschaft, und folglich der Staat, nicht in den Bereich der Familie eingreifen soll, dessen Organisation in den Wahlbereich des Privatlebens fällt, bleibt es dennoch dabei, dass es seine Aufgabe sein könnte, auf politischem Wege einen günstigen Rahmen für wirkliche, und nicht nur formelle, Gleichheit bezüglich der sowohl den Frauen als auch den Männern zugeschriebenen Grundrechte zu schaffen.

Die Organisation der wirklichen Gleichheit der Rechte zwischen den Geschlechtern kann sich nicht auf den beruflichen und öffentlichen Bereich beschränken, auch wenn dieser wichtig bleibt. Sie muss sich auch auf das Privatleben erstrecken, in dem die Familie einen privilegierten Platz einnimmt, da man sonst Gefahr läuft, die existierenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern auf unbestimmte Zeit zu verlängern. Es handelt sich folglich für den Staat weniger darum, mit Gewalt direkt in die interne Organisation der Familien und der Entscheidungen der Paare in Hinblick auf die Betreuung der Kinder und anderen pflegebedürftigen Familienmitglieder einzugreifen, als Bedingungen zu schaffen, unter denen die existierenden Kraftverhältnisse geändert werden können, die im Allgemeinen ungünstig für Frauen sind und diese Entscheidungen bestimmen oder beeinflussen. Die endgültige Entscheidung muss in den Zuständigkeitsbereich der Paare fallen, aber sie muss unter optimalen Gleichheitsbedingungen zwischen Frauen und Männern getroffen werden können.

Sechs Interventionsbereiche der Behörden

Um einen günstigen Rahmen für die Verwirklichung des egalitären Familienmodells zu schaffen, haben die Personen, die an den sieben Umfragen teilgenommen haben, meistens die **gemeinsamen Lösungen** den individuellen Maßnahmen vorgezogen, und zwar sowohl bezüglich der Beschäftigungsbedingungen und der sozialen Rechte, bezüglich der Organisation der Arbeitszeit und der Berücksichtigung der Familienzeit, der Erziehungszeit und der beruflichen Bildung als auch bezüglich der für Familien unerlässlichen Dienstleistungen.

Die Ansicht, dass die Kontextfaktoren umgestaltet werden müssen, um die Geschlechterverhältnisse zu ändern, widerspricht bis zu einem gewissen Punkt einer seit den 90er Jahren weit verbreiteten Idee. Nach dieser würde die Gleichheit der Frauen und Männer in der Familie die nachhaltige und dauerhafte Eingliederung der Frauen in den Arbeitsmarkt, die als entscheidender Faktor für die berufliche Gleichstellung angesehen wird, begünstigen. Die an den Umfragen teilnehmenden Personen, die hierin die Ergebnisse anderer Studien bekräftigen, kehren die Beziehung um. Sie nennen nämlich die berufliche Gleichheit in allen ihren Aspekten und Lösungen, die der Staat anbietet, damit die Arbeitnehmer ausreichend Zeit haben, um ihrer elterlichen und familiären Verantwortung gerecht werden können, als wichtigste Faktoren für die Gleichheit der Frauen und Männer in der Familie.

Sechs große Interventionsbereiche der Behörden lassen sich aus den erhaltenen Antworten heraushören. Das sind der Reihe nach die berufliche Gleichstellung, die Dienstleistungen für Familien, die Gestaltung der Arbeitszeiten und spezieller die Eltern- und Familienurlaube, die Erziehung und Bildung, die Information und die soziale Zeitorganisation. Hier muss noch die **Individualisierung der Sozialrechte und des Steuerrechts** hinzugefügt werden, da diese die berufliche Eingliederung der Frauen positiv beeinflusst. Bei dem von der COFACE am 4. Oktober 2006 in Helsinki mit Unterstützung der finnischen Familienvereinigung VAESTOLIITTO organisierten Seminar, wurden Empfehlungen vorgestellt, die bei den Forschungspartnern breite Unterstützung fanden. Ohne nötigerweise neu zu sein, unterstreichen die festgehaltenen Empfehlungen die Notwendigkeit, eine Reihe von Maßnahmen umzusetzen, um den Erfolg einer auf die Männer ausgeweiteten Politik zur Neuvereinbarkeit von Beruf und Familie zu garantieren.

3.1. Berufliche Gleichstellung

Der erste Interventionsbereich betrifft zweifellos den Arbeitsmarkt und die Arbeitsorganisation.

- Gleichheit der Vergütung
- Gleichheit des Arbeitsstatus
- Gleichheit der Arbeitsbedingungen

Die Gleichheit des Lohns von Frauen und Männern erscheint vielen als die Bedingung *sine qua non* einer gerechteren Umverteilung der elterlichen und familiären Rollen zwischen Frauen und Männern und folglich einer stärkeren Beteiligung der Männer am Familienleben. Auch wenn es stimmt, dass die Lohngleichheit eine notwendige Bedingung ist, ermöglicht sie allein es jedoch nicht, die berufliche Gleichstellung zu erreichen. Diese hängt vor allem von der Gleichstellung aller Arbeitsbedingungen und der Abschaffung der Diskriminierung bezüglich des beruflichen Status ab.

Man darf jedoch nicht glauben, dass die berufliche Gleichheit, wenn sie einmal verwirklicht ist, und wenn sie noch so emblematisch ist, automatisch zu einer gerechteren Aufteilung der häuslichen und familiären Pflichten beim einzelnen Paar führen wird. Die berufliche Gleichheit und im Besonderen die Lohngleichheit auf kollektiver Ebene wird nur diejenigen Paaren zu Änderungen ermutigen, bei denen die Löhne der beiden Partner (in etwa) gleich hoch sind. Die **Lohndifferenz** wird immer zur Folge haben, dass die Entscheidungen des Paares zum Nachteil desjenigen ausfällt, dessen Lohn geringer ist. Allerhöchstens kann man hoffen, dass bei einem letztendlich durch objektive Gründe bedingten Lohnunterschied, dieser nicht mehr fast automatisch einen für die Frauen negativen Effekt bewirkt, wie das derzeit der Fall ist.

- Kontrolle der Umsetzung des beruflichen Gleichheitsprinzips in den Unternehmen

Die Kontrolle der Umsetzung des beruflichen Gleichheitsprinzips in den Unternehmen ist der Hauptfehler der bisherigen europäischen und nationalen Politik, die darauf ausgelegt ist, diese Ungleichheit zu beenden. Wirklich effiziente Kontrollmechanismen werden nämlich wenig angewandt, wenn man von den Rechtsmitteln absieht, die beim Europäischen Gerichtshof oder bei den nationalen Gerichten bei Nichteinhaltung dieses Grundsatzes eingelegt werden können.

Die Idee von Sanktionen für Unternehmen, die sich nicht an das Gleichheitsprinzip halten, findet jedoch nicht einmütige Zustimmung. Obwohl erkannt wird, dass sie vielleicht effizienter wären als andere Maßnahmen, werden Sanktionen abgelehnt, da sie schwer festzulegen und umzusetzen zu sein scheinen. Als Alternative wurden Maßnahmen zur Förderung der Umsetzung der beruflichen Gleichheit vorgebracht. Sie beziehen sich auf:

- die Entwicklung und Klassifizierung der Tätigkeiten innerhalb des Unternehmens, um Lohngleichheit für Arbeiten mit gleichem Wert zu erreichen. Diese Verfahren müssen auch auf Unternehmensebene angewandt werden.
- die Einführung einer externen Prüfung, um die Umsetzung des Prinzips der beruflichen Gleichheit im Unternehmen zu kontrollieren. Das Unternehmen, das gegen dieses Prinzip verstößt, muss diesen Missstand innerhalb einer bestimmten Frist beheben.
- das Schaffen eines Labels für berufliche Gleichheit oder eines Preises für gute Praktiken, die von Unternehmen, Verwaltungen oder Vereinigungen entwickelt wurden, deren Vorgehensweise, die freiwillig vorgestellt wurde, von einer Zertifizierungsstelle als zulässig bewertet wird. Diese Belohnungen müssen Gegenstand

umfangreicher Werbung sein, um über die vorhandenen guten Praktiken zu informieren und andere Unternehmen zu ermutigen, sie ebenso einzuführen.

Die Effizienz dieser Maßnahmen hinsichtlich eines Fortschritts in Richtung beruflicher Gleichheit müsste bewertet werden, damit sie angepasst, oder bei Stagnation der Situation sogar ersetzt werden können.

- Beteiligung der Sozialpartner
- Recht auf Respektierung des Privatlebens im Unternehmen

Die Verabschiedung von Gesetzestexten und die Umsetzung von Aktionsprogrammen oder Kontrollverfahren mit dem Ziel, dass die berufliche Gleichheit zwischen Frauen und Männern nicht mehr nur formal besteht sondern sich in der Realität zeigt, bleibt, so wichtig sie auch sind, ungenügend, besonders wenn diese Werkzeuge ohne Mitarbeit der Sozialpartner ausgearbeitet werden. Es wäre auch gut, wenn die Europäische Kommission sie verpflichten würde, an der Definition der Anwendungsbedingungen und -modalitäten für das Prinzip der beruflichen Gleichheit in den Unternehmen mitzuwirken. Sie sollte sie auch ermutigen, das [Recht auf Respektierung des Privat- und Familienlebens im Unternehmen](#) – das in die Europäische Konvention zur Wahrung der Menschenrechte und Grundfreiheiten und in die Charta der Grundrechte der Europäischen Union aufgenommen wurde – in das Arbeitsrecht zu integrieren.

- Verbot von Diskriminierung aufgrund der Familiensituation

Die Behörden ihrerseits sollten in einem Gesetzestext, oder sogar im Verfassungstext, Diskriminierungen aufgrund der familiären Situation zu den verbotenen Diskriminierungen hinzufügen, gegen die vor Gericht Rechtsmittel eingelegt werden kann.

Die elterlichen und familiären Verantwortungen spielen bei geschlechtlichen Diskriminierungen eine wichtige Rolle. Im Hinblick auf ihre Einstellung, berufliche Fortbildung oder Beförderung am Arbeitsplatz werden häufig Frauen Opfer dieser Art von Diskriminierung. Wenn die Männer sich aktiv an der Betreuung der Kinder oder anderer pflegebedürftiger Familienmitglieder beteiligen würden, würde das Verbot einer geschlechtlichen Diskriminierung nicht mehr ausreichen, um (derzeitige oder potenzielle) berufstätige Eltern gegen diese Form der Diskriminierung zu schützen, da sie unterschiedslos beide Geschlechter betreffen könnte. Dieser Schutz könnte nur durch das Verbot von Diskriminierungen aufgrund der familiären Situation sichergestellt werden, wenn man vermeiden will, dass berufstätige Eltern automatisch als weniger beschäftigungswürdige und weniger zuverlässige Arbeitnehmer angesehen werden als diejenigen ohne elterliche oder familiäre Aufgaben.

- wirtschaftliches Wachstum
- Entwicklung der Beschäftigung

Die berufliche Gleichheit hängt auch von anderen, unternehmensexternen Faktoren ab. Dazu zählt man oft das Wirtschaftswachstum auf der Grundlage der Entwicklung der Beschäftigung, das die Integration der Frauen in die Berufswelt günstig beeinflusst.

Wie die in Schweden vor dreißig Jahren umgesetzte Gleichheitspolitik zeigt, ist die berufliche Gleichheit viel leichter in Zeiten des Wirtschaftswachstums als in Zeiten der Rezession zu realisieren. Die Einführung einer Politik oder von Aktionsplänen zur Förderung des Wirtschaftswachstums auf der Grundlage der Entwicklung der Beschäftigung zur Erreichung der von der Lissabon-Strategie, die 2000 vom Ministerrat verabschiedet wurde, festgelegten Beschäftigungsziele wird ganz besonders empfohlen.

- Abbau der Teilung des Arbeitsmarktes

Die Teilung des Arbeitsmarktes, die auf einen Mangel an wirklicher Mischung der Geschlechter in den Ausbildungszweigen zurückzuführen ist, bleibt ein bedeutendes Element für die berufliche Ungleichheit der Geschlechter. Die Europäische Kommission müsste die Staaten dazu anhalten, eine Politik zu entwickeln, welche die Mischung der Geschlechter in den Ausbildungszweigen begünstigt. Diese Politik darf sich nicht darauf versteifen, die Mädchen zu ermutigen, sich für die innovativen Zweige mit guten Arbeitsaussichten zu entscheiden, in denen sie noch wenig vertreten sind. Sie muss auch darauf achten, die Jungen auf andere Ausbildungszweige auszurichten, vor allem im Bereich der Berufe, bei denen mit Kleinkindern gearbeitet wird, sowie die Hilfs- und Pflegeberufe. Ihre Präsenz in diesen besonderen Zweigen stellt eine gleichermaßen lebenswichtige Herausforderung für die Gleichstellung von Frauen und Männern dar wie die Diversifizierung der Berufsausrichtung der Mädchen und ihr Einzug in die hochtechnischen Berufe.

3.2. Dienstleistungen für die Familien

Die Entwicklung von Dienstleistungen für Familien stellt eine unerlässliche Begleitmaßnahme für die Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung dar. Ihre Existenz scheint auch eine höhere Beteiligung der Männer an den elterlichen und familiären Verantwortungen zu begünstigen. In diesem Bereich weist alles darauf hin, dass die öffentliche Politik über die im Jahr 2002 in Barcelona festgelegten Ziele bezüglich der Betreuung von Vorschulkindern hinausgehen muss, da sie nur teilweise eine Antwort auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, die sich um eine Familie kümmern müssen, geben. Um diesen Bedürfnissen zu genügen, müssen die Behörden die Frage, welche Dienstleistungen für Arbeitnehmer unverzichtbar sind, in ihrem ganzen Umfang abhandeln, damit diese in der Lage sind, ihren beruflichen Pflichten nachzukommen und gleichzeitig ihrer elterlichen und familiären Verantwortung gerecht zu werden.

- Betreuung der Vorschulkinder
- Betreuung der Kinder außerhalb der Schulzeiten, auch während der Schulferien oder außerhalb der normalen Arbeitszeiten
- kurzfristige Betreuung kranker Kinder
- Betreuung, Unterbringung und kurz- oder langfristige Pflege von pflegebedürftigen Personen
- Pflegedienste für zuhause
- fremde Hilfskräfte

Um allen Bedürfnissen der Familien in Sachen Neuvereinbarkeit von Berufsleben und Familie gerecht zu werden, müssten die Behörden die Entwicklung von Dienstleistungen zur Betreuung

der Kinder, schon im jüngsten Alter, wenn die Eltern unabhk6mmlich sind, vorsehen und dabei die Tatsache beruicksichtigen, dass die Kinder kurzfristig krank, behindert oder schwer krank sein k6nnen. In dieser Hinsicht m6sstent sie besonders darauf achten, den **besonderen Bed6rfnissen der Eltern behinderter, schwer kranker, chronisch oder unheilbar kranker Kinder** zu entsprechen, indem sie ein f6r ihren Gesundheitszustand geeignetes Dienstleistungsnetzwerk entwickeln und dabei den Wunsch dieser Eltern beruicksichtigen, ihre Kinder, soweit m6glich und wenn die Bedingungen dies erlauben, die Betreuungsangebote, die auch die anderen Kinder nutzen, besuchen zu lassen. Diese m6ssen somit in Zukunft angepasst werden.

Das **Altern der Bev6lkerung** und das Folgeproblem (starker) Pflegebed6rftigkeit einer (absolut) immer gr66eren Zahl 6lterer Person m6sstent sie auch auf den Plan rufen. Die Betreuung (6lterer) pflegebed6rftiger Personen, egal ob sie behindert, chronisch oder schwer krank sind, erfordert auch die Einrichtung von Betreuungs-, Unterbringungs- und kurz- oder langfristigen Pflegediensten sowie von Pflegediensten f6r zuhause, um den Familien zu helfen.

Alle Dienstleistungen m6sstent in ausreichender Zahl verf6gbar, geographisch erreichbar und f6r alle finanziell erschwinglich sein. Sie k6nnten eventuell durch **Aufsichtsprogramme f6r Kinder und Hilfsprogramme f6r 6ltere Menschen** vervollst6ndigt werden. Diese k6nnten unter bestimmten Bedingungen durch die lokalen Beh6rden auf Nachbarschaftsebene entwickelt werden.

Neben diesen wichtigen Dienstleistungen m6ssen die Familien auch auf **fremde Hilfskr6fte** zur6ckgreifen k6nnen, **um h6usliche Pflichten zu erf6llen**. Diese fremden Hilfskr6fte w6rden es ihnen erm6glichen, Zeit frei zu machen f6r andere T6tigkeiten. Diese Dienstleistungen k6nnten folgenderma66en unterst6tzt werden:

- durch Steuererm66igungen f6r Familien, die diese nutzen
- durch finanzielles Eingreifen des Staates bei der Verg6tung und den entsprechenden Arbeitgebersoziallasten f6r den Lohn der unter geordnetem Vertrag besch6ftigten Personen (in Form von Serviceschecks z.B.).

3.3. Eltern- und Familienurlaub und Gestaltung der Arbeitszeiten

Ein dritter Bereich betrifft die Politik zum Eltern- und Familienurlaub und die Gestaltung der Arbeitszeiten oder der Karriere aus Familiengr6nden.

- Schutz des Arbeitsplatzes w6hrend eines bestimmten Zeitraums vor und nach dem Erziehungsurlaub
- Schutz des Status des Arbeitnehmers der seine Leistungen zeitweilig unterbricht oder verringert, um Eltern- oder Familienurlaub zu nehmen
- Beibehaltung der Rechte des Arbeitnehmers auf berufliche Schulung oder eine Bef6rderung w6hrend der Zeitr6ume, in denen er 6berhaupt nicht oder nur in Teilzeit arbeitet

- **Beibehaltung aller sozialen Rechte des Arbeitnehmers**

Diese Bedingungen sind in einigen Mitgliedsländern bezüglich aller Urlaube oder eines Teils der Urlaube schon erfüllt, aber sie sind noch weit davon entfernt, überall Einzug zu halten. Die allgemeine Verbreitung dieser Bedingungen, die der ständigen Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofs entsprechen, ist besonders wichtig, weil sie es ermöglichen, **den Urlaub aus familiären Gründen in den beruflichen Lebenslauf der Arbeitnehmer einzugliedern, so dass er in diesem keine Lücke mehr hinterlässt.**

Die **Beibehaltung der individuellen Sozialrechte** während dieser Zeiträume sollte es außerdem ermöglichen, auf lange Sicht alle Rechte abzuschaffen, welche in einigen Fällen nur den Frauen zur Verbesserung ihrer Rentenansprüche gewährt wurden. Die Erfahrung zeigt, dass, auch wenn diese abgeleiteten oder besonderen Rechte kurzfristig positive Auswirkungen auf die Renten der Frauen haben können, sie dennoch aus einem sozialen Konservatismus entstehen und die traditionellen Rollenaufteilung in der Familie verstärken. Langfristig wird mit solchen Rechten die Realisierung einer beruflichen Gleichstellung und, kurz gesagt, die Gleichheit zwischen Frauen und Männern behindert.

- **Deckung des Eltern- und Familienurlaubs durch die Sozialversicherung**

Die Europäische Kommission müsste die europäischen Sozialpartner ermutigen, die Deckung des **Eltern- und Familienurlaubs** durch die Sozialversicherung zu organisieren, wie dies die IAO seit mehr als einem Viertel Jahrhundert fordert (Empfehlung Nr. 156), damit dieser in allen Mitgliedsstaaten **vergütet wird**. Diese Deckung müsste, wenn möglich, Gegenstand einer Sondersicherung sein, wie das in Schweden der Fall ist. Die Einführung einer Eltern- oder Familienversicherung bietet den doppelten Vorteil,

- **die Kosten des Urlaubs zwischen den Arbeitgebern zu konsolidieren**, da alle gemeinsam zur Finanzierung der Versicherung im Verhältnis zur Lohn- und Gehaltssumme ihres Unternehmens beitragen würden;
- **das von den Arbeitnehmern mit elterlicher oder familiärer Verantwortung, die hierauf zurückgreifen, eingegangene berufliche Risiko zu decken.**

Für den gesamten Eltern- und Familienurlaub muss die Regel des **individuellen und nicht übertragbaren Rechts** festgelegt werden. Die Erfahrung mit dem gemeinsamen Elternurlaub, der vor allem in Finnland, in Schweden und in Norwegen möglich ist, hat nämlich die Grenzen des Modells gezeigt, bei dem den Paaren freigestellt wird, ob der Mann sich an der Betreuung der Kinder beteiligt oder nicht. Der gemeinsame Urlaub kann nur ein echter Änderungsfaktor werden, wenn die Pflicht, ihn in zwei gleiche, nicht übertragbare Teile zu teilen in den Zuteilungsmodalitäten verankert ist.

Der Eltern- und Familienurlaub (einschließlich des Mutterschaftsurlaubs neben dem für den Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind unerlässlichen Zeitraum) **muss eine gewisse Nutzungsflexibilität** besitzen, um den Zeitraum eines kompletten Fehlens am Arbeitsplatz, dessen negative Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotenzial viele Male bewiesen wurden, einzuschränken. Der Eltern- und Familienurlaub müsste auch soweit möglich:

- in verschiedene Teile aufteilbar sein
- die Möglichkeit bieten, langsam und flexibel von einer völligen Arbeitsunterbrechung zu verkürzter Arbeitszeit oder von einer Arbeitsregelung in eine anderen zu wechseln

Außerdem müsste gleichzeitiger Eltern- und Familienurlaub zu den Wahlmöglichkeiten der Arbeitnehmer zählen.

Darüber hinaus müssten für Personen, die sich um ein behindertes, chronisch oder schwer krankes Kind kümmern sowie für diejenigen, die sich um einen alten Elternteil oder ein anderes, pflegebedürftiges Familienmitglied (Ehegatte oder Partner, Bruder, Schwester, etc.) kümmern, spezielle Gestaltungsmöglichkeiten für die Arbeitszeit und spezielle Urlaubsmodalitäten vorgesehen werden.

Der Eltern- und Familienurlaub böte so eine Mischung aus *Flexibilität und Sicherheit*, die nicht nur den wirtschaftlichen Vorgaben entspricht, sondern auch den familiären Ansprüchen gerecht wird.

- **Rahmenvereinbarungen für die verschiedenen Eltern- und Familienurlaube**

Damit die Organisation der Deckung des Eltern- und Familienurlaubs in die politische Agenda der Mitgliedsstaaten, in denen sie nicht vorgesehen ist, und der Mitgliedsstaaten, in der sie noch fragmentarisch oder unorganisiert ist, aufgenommen wird, um die anerkannten elterlichen und familiären Verantwortungen in ihrer Gesamtheit wie ein besonderes berufliches Risiko zu schützen, muss die Europäische Kommission die europäischen Sozialpartner anhalten, **Rahmenvereinbarungen** zu verhandeln nach dem Vorbild derjenigen, die am 14. Dezember 1995 zum Elternurlaub getroffen wurde, um die Bedingungen und Modalitäten dieses Schutzes für die anderen Urlaube festzulegen. Die Kommission müsste ihnen außerdem zwingende Verbindlichkeit verleihen, indem sie sie in die *ad hoc*-Richtlinien aufnimmt, wie sie es 1996 mit dem Elternurlaub gemacht hat (Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996).

Die Aushandlung einer Rahmenvereinbarung zu einem individuellen und nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaub, der im Juni 2000 Gegenstand einer nicht zwingenden Resolution des Rates und der Minister für Arbeit und soziale Angelegenheiten war, müsste Priorität haben. Die soziale Anerkennung des Rechts des Vaters, in das Familienheim zurückzukehren, um das Kind nach der Geburt zu betreuen und dort aufzunehmen ist in der Tat von großer Bedeutung für die Entwicklung der Vaterfigur und der traditionell damit verbundenen Rollen.

Der Vaterschaftsurlaub, der sich, wie man gesehen hat, als Aufnahmeurlaub des Vaters bei der Geburt definiert, müsste dem Aufnahmeurlaub der Mutter, der im Mutterschaftsurlaub inbegriffen ist, nachempfunden werden. Er sollte dieselben Bedingungen erfüllen und denselben Modalitäten unterliegen. Wenn der Aufnahmeurlaub der Mutter **obligatorisch** ist, sollte der Aufnahmeurlaub des Vaters dies ebenfalls sein.

- **Revision der Richtlinie 92/85/EWG zur Sicherheit und zum Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und von Arbeitnehmerinnen nach der Geburt oder während der Stillzeit**

Die Anwendung des **Prinzips der Gleichheit der Eltern** will, dass die Dauer der Aufnahmeurlaube, die dem Vater und der Mutter bei der Geburt des Kindes zugesprochenen

wird, gleich lang ist. Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine Überprüfung des Mutterschaftsurlaubs nötig, so dass der Zeitraum zum **Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind** getrennt wird von dem zur **Aufnahme des neugeborenen Kindes**. Die Aufteilung des Urlaubs zwischen diesen beiden Funktionen würde es ermöglichen, den Vaterschaftsurlaub nach dem Modell des Aufnahmeurlaubs der Mutter einzurichten.

Sie wäre es auch möglich:

- den **Bedürfnissen bezüglich des Schutzes der Gesundheit von Mutter und Kind besser gerecht zu werden**, indem man die Zeiträume bestimmt, die für einen guten Ablauf einer normalen Schwangerschaft und die physische Erholung der Mutter nach einer normalen Geburt unerlässlich sind, wobei diese Zeiträume, nachdem sie bestimmt wurden, in allen Mitgliedsländern obligatorisch werden müssten;
- den **Zeitraum für den Aufnahmeurlaub der Mutter bei der Geburt in die Maßnahmen zur Wiedervereinbarkeit von Familie und Beruf zu integrieren**. Diese Entwicklung der Bedeutung, die diesem Teil des Mutterschaftsurlaubs beigemessen wird, würde es gestatten, ihm eine gewisse Flexibilität bezüglich der Nutzung zu verleihen. Sie würde den Frauen, die dies wünschen, die Gelegenheit geben, den Zeitraum, in dem man nach einer Mutterschaft überhaupt nicht beruflich tätig ist und dessen negative Auswirkungen auf ihre Beschäftigbarkeit man kennt, besonders bei längerfristigem Mutterschaftsurlaub, möglichst einzugrenzen. Diese Aufteilung würde auch den Zweifeln der Frauen entgegenkommen, die nicht im Angestelltenverhältnis tätig sind und für die derzeit besondere Lösungen gefunden werden müssen, um ihrer Erfordernis am Arbeitsplatz präsent zu bleiben, um ihre wirtschaftliche Tätigkeit am Laufen zu halten oder die Existenzsicherheit ihrer Familie zu bewahren, gerecht zu werden.

Die Heterogenität der in den Mitgliedsstaaten beobachteten Situationen bezüglich der Dauer, der Aufteilung und der Nutzungsmodalitäten des Mutterschaftsurlaubs vor und nach der Geburt zeigt, dass die Prüfung der Richtlinie 92/85/EWG nicht stattfinden kann, wenn nicht zuvor eine multidisziplinäre Expertengruppe damit beauftragt wurde, die Dauer des Urlaubs, der für den Schutz von Mutter und Kind vor und nach der Geburt unerlässlich ist, auf der Grundlage von wissenschaftlich ermittelten und ordnungsgemäß überprüften Kriterien zu bestimmen.

3.4. Erziehung und Bildung

- **Aufnahme eines Kurses zur Gleichheit der Geschlechter in den schulischen Stundenplan**

Die Aufnahme von Kursen zur Gleichheit der Geschlechter in den schulischen Stundenplan wird von der Grundschule an sehr empfohlen, da sie die Mittel verleiht, ganz früh bei der Bildung der geschlechtlichen Identitäten einzugreifen und diese zu beeinflussen. Damit die Gleichheit in die Einstellungen und Verhaltensweisen Einzug erhält, ist es vielleicht zu spät, wenn man wartet bis die Kinder sechs oder sieben Jahre alt sind, da diese sich schon in sehr jungem Alter herausbilden. **Das verfolgte Ziel müsste dazu führen, dass man das Gleichheitsproblem auch in den Erziehungsplan der Vorschulkinder in den Betreuungsgruppen oder im Kindergarten mit einbringt.**

- **Schulung des Lehr- und Pflegepersonals**

Das Pflege- und Erziehungspersonal müsste gelehrt werden, alle Fragen bezüglich der Kinder mit Vater und Mutter gleichermaßen zu besprechen. Die Bindung des Vaters an die zweitrangige Elternrolle beginnt bereits auf der Entbindungsstation, wo kein Platz für ihn vorgesehen ist und wo seine Anwesenheit oft nur schwer geduldet oder schlecht gehandhabt wird. Elternteil zu sein lernt man aber ab der Geburt oder sogar früher, ab dem Moment, in dem man weiß, dass man ein Kind haben wird. Dies gilt ebenso für den Vater wie für die Mutter, aber es gibt nichts, was ihm hierbei hilft.

- Beratungs- oder Schulungsangebote für Männer

Beratungs- oder Schulungsdienste für Männer müssten auf lokaler Ebene eingerichtet werden, um ihnen zu helfen, die Nützlichkeit ihrer Präsenz in der Familie, bei ihren Kindern, zu verstehen und die Notwendigkeit, mit ihren Ehefrauen oder Partnerinnen die häuslichen und familiären Pflichten, die für ihr Wohlbefinden und ihre Entfaltung unerlässlich sind, zu teilen. Diese Dienste müssten den Männern außerdem die Möglichkeit geben, ihre eigenen Kompetenzen weiterzuentwickeln, damit sie diese Situation meistern können.

3.5. Information

- Informationskampagnen für die Unternehmen
- Informationskampagnen für die breite Öffentlichkeit
- Informationsstellen im Unternehmen (oder auf lokaler Ebene)

Die männlichen Arbeitnehmer führen mehrere Gründe auf, um ihre geringe Nutzung der Eltern- und Familienzeit zu erklären. Neben der Befürchtung negativer Konsequenzen durch die komplette oder teilweise Unterbrechung der Arbeit auf den Ablauf ihrer Karriere werden vor allem folgende Gründe genannt:

- das Unverständnis oder die Feindseligkeit des Arbeitgebers
- der Spott der Arbeitskollegen

Kampagnen zur Sensibilisierung der Arbeitgeber und männlichen (aber auch weiblichen) Arbeitnehmer bezüglich der Wichtigkeit der Präsenz der Väter bei ihren Kindern ab der Geburt erweisen sich als sehr nützlich. Sie sollten es auch erlauben, die Arbeitnehmer über ihr unübertragbares Recht zu informieren, (wieder) in das Familienheim zurückzukehren, um sich mit den Kindern (oder einem anderen, pflegebedürftigen Familienmitglied) zu beschäftigen, ohne dass dies, gemäß des Beschlusses des Rates und der Minister für Arbeit und soziale Angelegenheiten vom 29. Juni 2000 zum Vaterschaftsurlaub, in irgendeinem Fall zu einem Nachteil bezüglich ihrer Karriere oder der Sicherheit oder Stabilität ihres Arbeitsplatzes im Unternehmen führen könnte. Die Verleihung eines Labels oder eines Preises an Unternehmen, die die Nutzung der Eltern- oder Familienzeit durch Männer fördern, müsste unterstützt werden.

Das Unverständnis oder die Feindschaft des familiären Umfelds, der Freunde oder der Nachbarschaft stellt ebenfalls eine nicht vernachlässigbare Bremse für die Nutzung der Eltern- und Familienzeit durch die Männer dar. Informationskampagnen für die breite Öffentlichkeit

mit demselben Inhalt wie die an die Unternehmen gerichteten Kampagnen, würden das für die Entwicklung der Denkweisen unerlässliche Werkzeug wirkungsvoll vervollständigen. Die verschiedenen Medien und insbesondere das Fernsehen oder das Internet müssten mobilisiert werden, um eine maximale Verbreitung dieser Kampagnen sicherzustellen. Um die Nachricht besser zu verbreiten, könnten diese eventuell mit [Werbekampagnen](#), z.B. in Form einer [Pressemitteilung von allgemeinem Interesse](#), einhergehen.

Die Unkenntnis ihrer Rechte scheint ein bedeutendes Element bei der seltenen Nutzung der Eltern- und Familienzeit durch die Männer, und durch die Arbeitnehmer im Allgemeinen, zu sein. [Lokale Informationsstellen](#) müssten entweder im Unternehmen selbst oder durch die Behörden auf lokaler Ebene geschaffen werden, um die Arbeitnehmer über ihre Rechte sowie über eventuelle Konsequenzen durch die Wahrnehmung dieser Rechte auf ihre Sozialrechte im Allgemeinen und auf ihre Rente im Besonderen zu informieren. Die Gestaltung der Arbeitszeiten oder der Karriere, vor allem wenn sie außerhalb der für Familiengründe vorgesehenen Gestaltung liegen oder darüber hinaus gehen, kann in diesem Bereich böse Überraschungen für schlecht informierte Arbeitnehmer bereithalten.

3.6. Organisation der Zeit

Die Koordination der sowohl öffentlichen als auch privaten Lebenszeiten gehört seit der Trennung von öffentlichem und Privatleben zu den allgemeinen Familienaufgaben. Die Aufgabe, die verschiedenen Lebenszeiten der Familienmitglieder zu koordinieren, gehört zu dem traditionell den Frauen reservierten Bereich. Seit den 60er-70er Jahren nimmt ihre immer mehr steigende Integration ins Berufsleben ihnen die Möglichkeit, diese Aufgabe effizient zu erfüllen.

- [Zeitbüros](#)
- [Dienst zur Koordination der Zeiten](#)

Die Einrichtung von Zeitbüros, die [die private und öffentliche Zeit koordinieren sollen](#), wie sie in einigen Städten, vor allem in Italien und Frankreich, existieren, müsste gefördert werden.

Trotz ihrer unleugbaren Nützlichkeit zeigen sich die Zeitbüros auf lokaler Ebene ungenügend bei der Lösung der täglichen Zeitkoordinationsprobleme der Arbeitnehmer mit elterlicher oder familiärer Verantwortung, da sich die Organisation der sozialen Zeiten in vielen Fällen ihrer Kontrolle entzieht.

Die allgemeine Koordination der Lebenszeiten muss folglich ausgegliedert und von einer neuen, auf einer anderen (regionalen oder nationalen) Machtebene als der lokalen Ebene eingeführten Einrichtung übernommen werden. Infolgedessen ist es wichtig, über die Koordination der Lebenszeit Bescheid zu wissen. Nachdem sie in den Studien zur Lebenszeit bisher nur wenig berücksichtigt wurde, müsste sie mehr untersucht werden, um zu bestimmen, wie diese allgemein effizienter erfüllt werden könnte.

Beim derzeitigen Wissensstand ist es möglich, zu behaupten, dass [die Koordination, mit der die neuen Dienste beauftragt werden würden, sich weniger auf die Koordination der privaten und öffentlichen Zeiten beziehen müsste](#) (wenigstens, dass die private Zeit nicht aus den Überlegungen ausgeschlossen werden dürfte, da sie der letztendlich Begünstigte der Koordination sein müsste) [als vielmehr auf die der verschiedenen öffentlichen Zeiten \(beruflich, schulisch, Öffnungszeiten der Betreuungs-, Pflege- und Familienhilfsdienste und der Verwaltungen, Fahrpläne der öffentlichen Transportmittel, etc.\), deren Kohärenz sich für die berufliche und elterliche Gleichheit als entscheidend erweist](#). Diese Dienste müssten in der

Lage sein, **Lösungen zur Synchronisierung der Zeiten** auf der (nationalen oder föderalen, regionalen oder lokalen) Machtebene, auf der die Entscheidungen getroffen werden, **vorzuschlagen, um die Übereinstimmung sicherzustellen und bei nicht reduzierbarer Disharmonie der Zeiten institutionelle Antwortprojekte auszuarbeiten.**