



Luxemburger Erklärung

Am 17./18. Oktober 2016 haben auf Einladung des Grossherzogtums Luxemburg 300 Vertreter und Vertreterinnen von Politik und Zivilgesellschaft aus 20 Ländern an der *3. International Conference on Men and Equal Opportunities* in Luxemburg zum Thema *Who cares? Who shares?* teilgenommen.

Die Konferenz hat eindrücklich aufgezeigt: Männer leisten bereits heute eine Vielfalt von Care-Beiträgen – als Väter, Partner und Söhne, als Freunde, Kollegen und Nachbarn, als Freiwillige, im Ehrenamt und in der Vereinsarbeit, als Mitarbeiter, Vorgesetzte und Fachmänner in Care-Berufen. Dieses Engagement verdient in Umfang und Vielfalt Sichtbarkeit und Wertschätzung.

Die Konferenz hat ebenso eindrücklich aufgezeigt: Auch mit einem breiten Care-Begriff leisten Männer in allen Ländern Europas noch immer deutlich weniger unbezahlte Arbeit als Frauen. Als Väter sorgen Männer noch immer viel mehr *für* die Familie als *in* der Familie. Diese Wirklichkeit ist unvereinbar mit dem gleichstellungspolitischen Ziel einer fairen – das heisst hälftigen – Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Die 300 Teilnehmer und Teilnehmerinnen der *3. International Conference on Men and Equal Opportunities* verstehen diese Ungleichheiten als Produkt eines komplexen Wechselspiels aus kulturellen Normen, individuellen Neigungen, strukturellen Herrschaftsverhältnissen, gesellschaftlichen Praktiken, betrieblichen Anforderungen und politischen Rahmenbedingungen. Sie fordern in dieser Situation die politischen Entscheidungsträger und -trägerinnen aller staatspolitischen Ebenen Europas auf

1. anzuerkennen, dass der im Vertrag von Lissabon (Art. 3 Bst. 3 Abs. 2)¹ verbindlich formulierte Grundsatz der Geschlechtergleichstellung eine faire, d.h. hälftige Verteilung aller unbezahlten und bezahlten Arbeiten zwischen den Geschlechtern meint und bedingt;
2. anzuerkennen, dass die Förderung männlicher Care-Beiträge eine bisher unterschätzte und zu wenig genutzte Ressource für die Lösung einer Vielzahl drängender Herausforderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt darstellt;
3. anzuerkennen, dass individuelle Wahlfreiheit nicht gegeben ist, solange sich Rahmenbedingungen in Politik und Wirtschaft an traditionellen Modellen familiärer Aufgabenverteilung orientieren, und Massnahmen zu ergreifen, um Wahlfreiheit – d.h. die freie Wahl zwischen gleichwertigen Alternativen – herzustellen;

¹ Die Europäische Union «bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.»

4. anzuerkennen, dass die Gleichstellung von Frau und Mann – insbesondere Lohngleichheit und die in den integrierten Europa 2020-Richtlinien für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken der EU-Mitgliedsstaaten geforderte Erwerbsquote von 75% bei Männern und Frauen² – nicht ohne stärkere Beteiligung von Männern in der unbezahlten (Care-)Arbeit erreicht werden kann;

5. in ihren Politiken und Strategien – insbesondere in der Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Steuerpolitik sowie der Sozial-, Familien-, Bildungs- und Chancengleichheitspolitik – diesen Herausforderungen je einzeln wie auch transversal Rechnung zu tragen;

6. ihre Chancengleichheitspolitiken nicht auf die Förderung von Frauen im Erwerbsleben zu begrenzen, sondern alle Hebelkräfte (siehe Anhang) – insbesondere die Förderung männlicher Care-Beiträge – aktiv zu nutzen und dabei der Diversität innerhalb der Geschlechtergruppen Rechnung zu tragen;

7. auch Jungen, Männer und Väter als Agenten des Wandels aktiv in Politikgestaltung und -umsetzung einzubeziehen und dabei ihre Eigenmotivation zur Herstellung von gerechten Geschlechterverhältnissen gleichermassen vorauszusetzen wie zu stärken;

8. die verstärkte Übernahme unbezahlter (Care-)Arbeit von Männern mit kohärenten Teilstrategien und Ressourcen zu fördern.

Die Konferenz empfiehlt in den einzelnen Handlungsfeldern folgende Massnahmen:

Für die Förderung väterlichen Engagements:

- gesetzliche Rahmenbedingungen als selbstverständlicher Infrastruktur-Standard, die
 - a. gesetzlich verankerte und entschädigte *Paternity Leaves* (d.h. für Väter reservierte Zeit rund um die Geburt),
 - b. gesetzlich verankerte und entschädigte *Parental Leaves* (mit für Väter reservierte Zeiten im ersten Jahr nach der Geburt, in denen sie die alleinige Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen und damit Raum für den Aufbau von Betreuungs- und Erziehungskompetenzen haben),
 - c. bezahlbare und qualitativ hochstehende Angebote im Bereich der frühen Bildung und Erziehung, insbesondere in der familienexternen Kinderbetreuung, vorsehen.
- gesetzliche Rahmenbedingungen, die Kindern auch nach Trennung und Scheidung alltagsnahe Beziehungen zu beiden Elternteilen ermöglichen (sofern das Kindeswohl nicht gefährdet wird).
- Leistungsaufträge an Betreuungs-, Bildungs-, Erziehungs- und Versorgungsinstitutionen (z.B. Mütter- und Väterberatung, Familienplanungsstellen etc.), die den bewussten Einbezug von Vätern konsequent einfordern.

Für die Förderung männlicher Selbstsorge:

- die Schaffung gesetzlicher Grundlagen im Bereich der Gesundheitsversorgung zur Förderung männerspezifischer Versorgungsangebote (z.B. Männergesundheitszentren) und Präventionsprogramme.
- die Stärkung von Gender- und Kommunikationskompetenzen in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Gesundheitsfachpersonen.
- die verbindliche Verankerung geschlechtssensibler Konzepte für Sexualpädagogik und Selbstsorge in den Lehrplänen.

² siehe Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment.
<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

Für die Förderung von Männern in Care-Berufen:

- die zielgruppenspezifische Motivation von Jungen zur Förderung der geschlechts-untypischen Berufswahl (z.B. BoysDay), Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung des Images von Care-Berufen sowie die Förderung gendersensitiver Berufsberatung, Pädagogik und Teamarbeit (institutionelle Organisationsentwicklung).
- der transparente Umgang mit der Problematik des Generalverdachts gegenüber Männern in der Care-Arbeit durch das Etablieren professioneller Schutzkonzepte vor sexueller Gewalt.
- die Formulierung verbindlicher Aufträge an die Träger von Berufsberatungsstellen und Care-Institutionen, gemischte Teams als Standard zu verankern.

Für die Förderung männlicher Freiwilligen-Arbeit:

- die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, speziell für Personen vor dem Rentenalter.
- die Stärkung des sozialpartnerschaftlichen Dialogs über Arbeitszeit und –flexibilität.
- die Unterstützung männerspezifischer Ausbildungen und Projekte, welche Jungen und Männer zur Care-Arbeit befähigen und ihren Einbezug erleichtern.

Für die Förderung männlicher Beiträge in der Angehörigen-Pflege:

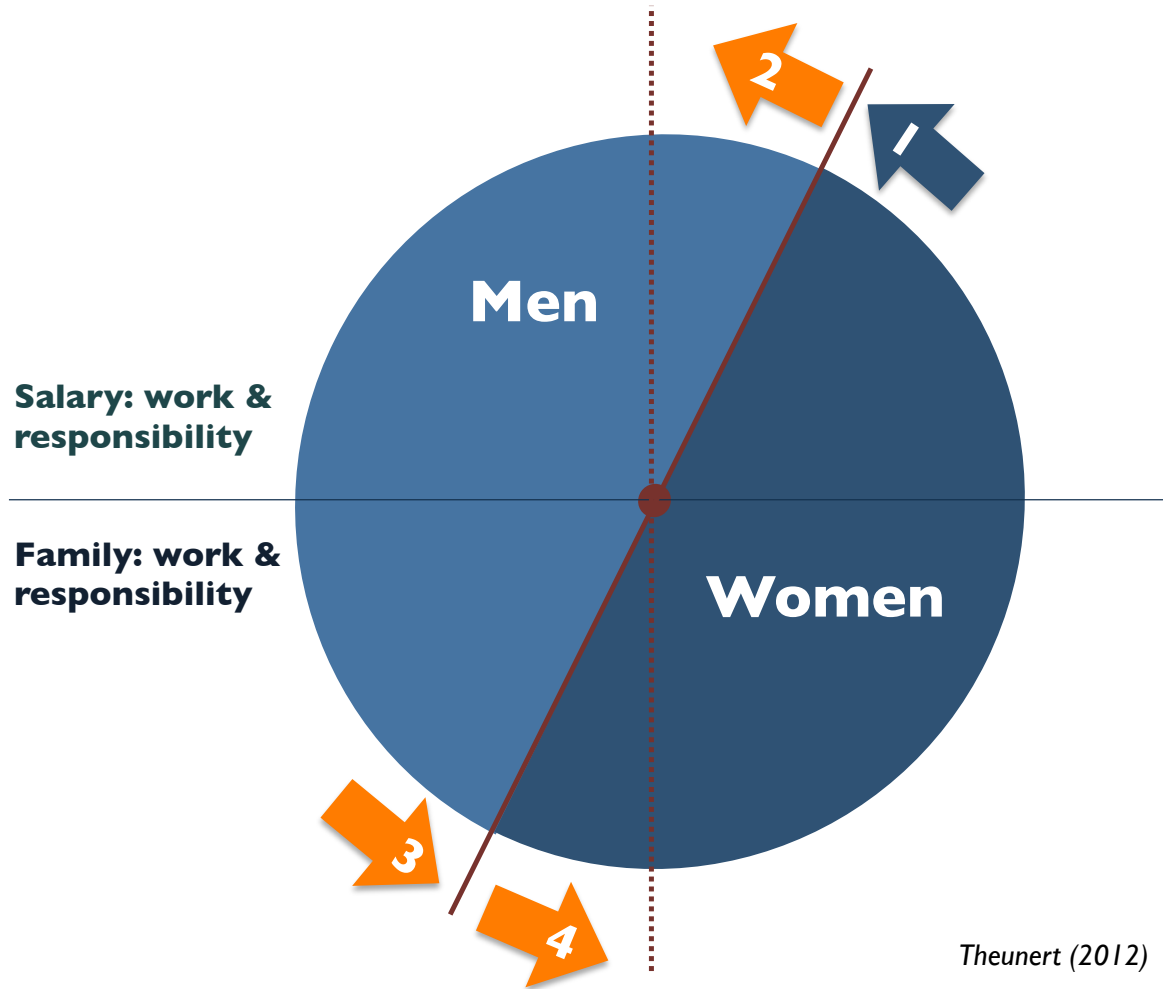
- die Erforschung förderlicher Faktoren zur Erhöhung männlicher Pflegebeiträge unter Anwendung eines Pflegebegriffs, der Beiträge von Männern erfasst und sichtbar macht.
- das Ergreifen von Massnahmen in der Aus-, Weiter- und Fortbildung von Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialsystem, um die Genderkompetenz von Pflegepersonen zu erhöhen,
- die Förderung gendersensitiver Unterstützungsangebote (z.B. in Gruppen).
- die Verankerung geeigneter sozialpartnerschaftlicher und arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen, insbesondere Lohnersatzleistungen für die Pflege von Angehörigen (analog Elternzeit) und Arbeitszeitmodelle, welche den Bedürfnissen pflegender Angehöriger Rechnung tragen.

Für die Förderung männlichen Engagements in der Hausarbeit:

- die Schaffung statistischer Grundlagen und Massnahmen der Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit mit dem Ziel, Umfang und reale Bedeutung der Hausarbeit realistisch zu kommunizieren.
- Kampagnen- und Informationsarbeit, um Rollenstereotypen bezüglich Hausarbeit in Lehrmitteln, Werbung und Medien entgegen zu wirken.
- Projekte zur Förderung der Verhandlungskompetenz von Paaren (im Zusammenhang mit der häuslichen Aufgabenteilung).

Luxemburg, 18. Oktober 2016

Anhang



Theunert (2012)