

DIPLOMARBEIT

zur Erlangung des akademischen Grades einer Magistra der
Rechtswissenschaften an der rechtswissenschaftlichen Fakultät der
Karl-Franzens-Universität Graz.

Macht oder Ohnmacht des Mannes?! **Eine rechtshistorische Betrachtung der** **Diskriminierung des Mannes**

eingereicht von
Elisabeth Suttnigg-Gruber

bei
a.o. Univ.-Profⁱⁿ. Mag^a. Dr. Anita Pretenthaler-Ziegerhofer

Graz, Juli 2012

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich erkläre ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als angegebene Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

.....

Graz, Juli 2012

Dankesworte

Ich danke meinem Mann Erich und meiner Tochter Pooja für all ihre Liebe, Wertschätzung und vor allem Unterstützung auf meinem Weg durch das Studium.

Ebenso gilt mein Dank meiner Mutter, die mich stets anspornte und voll Stolz meinen Studienfortschritt begleitete.

Sie ließen mich nie zweifeln und gaben mir Kraft und Rückhalt, wenn mich meine Energie zu verlassen drohte.

Mein besonderer Dank gilt Frau a.o. Univ.-Profⁱⁿ. Mag^a. Dr. Anita Pretenthaler-Ziegerhofer, die mir mit ihrer Lebensfreude, Fachkompetenz und Kreativität stets Vorbild war und für alle Fragen jederzeit zur Verfügung stand. Sie war mein Motor, wenn der Schreibfluss ins Stocken geriet und bestärkte mich, den eingeschlagenen Weg weiter zu gehen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	7
1. Die Männlichkeit in Europa	9
1.1. Die Geschlechterrollen	9
1.1.1. Das hegemoniale Modell	10
1.1.2. Der Polymorphe	14
1.1.3. Der Beginn der Frauenbewegung	16
1.1.4. Die 68er-Bewegung als Zeichen des Umbruchs.....	20
1.2. Der Mann – Darstellung seiner unterschiedlichen Rollen.....	21
1.2.1. Der Ernährer	22
1.2.2. Der Vater	24
1.2.2.1. Beginn der Rechtsfähigkeit.....	24
1.2.2.2. Väterliche Munt – patria potestas.....	24
1.2.2.3. Unterhalt und Erziehung des Kindes.....	26
1.2.2.4. Der “moderne” Vater.....	28
2. Gleichbehandlung aus internationaler Sicht.....	30
2.1. CEDAW - Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau.....	30
2.1.1. CEDAW – wo bleibt der Mann?.....	31
2.2. Entwicklung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf europarechtlicher Ebene.....	32
2.2.1. Entwicklung des Politikbereiches Gender Mainstreaming.....	36
2.2.2. Die Quotenregelung als Umsetzungsmaßnahme	38
3. Gleichbehandlung in Österreich	40
3.1. Entwicklung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im österreichischen Verfassungsrecht	40
3.1.1. Gleichheitsgarantie	40

3.2. Entwicklung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf einfachgesetzlicher Ebene	41
3.2.1. Österreichische Gleichbehandlungsgesetze – Geschichtliche Entwicklung	41
3.2.2. Der Begriff der Geschlechterdiskriminierung im GIBG	43
3.2.3. Arten der Geschlechterdiskriminierung	43
3.2.3.1. Unmittelbare Diskriminierung	44
3.2.3.2. Mittelbare Diskriminierung	46
3.2.3.3. Anweisung einer Person zur Diskriminierung	47
3.2.3.4. Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses	47
3.2.3.5. Sexuelle Belästigung	48
3.2.3.6. Geschlechtsbezogene Belästigung	48
3.2.4. Ausnahmen und Rechtfertigungsgründe	49
3.2.4.1. Positive Diskriminierung als Förderungsmaßnahme für staatsnahe Unternehmen	49
3.2.4.2. Unverzichtbarkeit des Geschlechts	50
3.2.5. Die Gleichbehandlungsgebote im GIBG	51
3.2.6. Gender Mainstreaming in Österreich	52
3.2.6.1. Gender Budgeting	54
3.2.6.2. Auswirkungen von Gender Mainstreaming auf Männer	54
4. Das System zur Rechtsdurchsetzung	56
4.1. Rechtsschutz CEDAW	56
4.2. Rechtsschutz Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte	56
4.3. Rechtsschutz Europäischer Gerichtshof	59
4.4. Rechtsschutz Verfassungsgerichtshof	61
4.5. Rechtsschutz Gleichbehandlungsgesetz	63
5. Der Mann im 21. Jahrhundert	65
5.1. Traditionelle Rollenbilder in der heutigen Zeit	65
5.2. Ausgewählte Diskriminierungstatbestände	69
5.2.1. Obsorge	69
5.2.2. Väterkarenz	72

5.2.3. Patchworkväter	75
5.3. Macht oder Ohnmacht des Mannes im 21. Jahrhundert.....	76
Schlussworte	80
Abkürzungsverzeichnis.....	82
Literaturverzeichnis	84
Quellenverzeichnis.....	88

Einleitung

Die vorliegende Arbeit setzt sich mit den vielfältigen männlichen Rollenbildern auseinander, und versucht damit einhergehende Problemfelder, ab dem Mittelalter bis ins 21. Jahrhundert, darzustellen.

Die Entwicklung zeigt, dass der hegemoniale Männertyp, der über Jahrhunderte die Geschichte prägte, nun großen Veränderungen unterworfen ist. Der Herrschaftsanspruch, der ihn die Unterdrückung der Frau und auch die der schwächeren Männer als ein Selbstverständnis leben ließ, begann mit der 68-er Bewegung abzubröckeln.

Emanzipierte, selbstbewusste Frauen und moderne Männer besteigen nun die Bühne der Öffentlichkeit und versuchen, an Terrain zu gewinnen. Der hegemoniale Mann hält zwar weiterhin fest die Zügel in der Hand, nun hauptsächlich zulasten des fortschrittlich denkenden Mannes, der Gleichberechtigung der Geschlechter als Prämisse sieht.

Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sind nach wie vor männlich dominiert und alle Ambitionen zur Gleichstellung sind pro Frau ausgerichtet. Dies geht einher mit einer Diskriminierung zulasten des modernen Mannes, der einerseits vom hegemonialen Herrschertyp und andererseits von emanzipierten Frauen in eine Außenseiterrolle gedrängt wird.

In Kapitel 1 wird die Entwicklungsgeschichte des hegemonialen Männerbildes ab dem Mittelalter näher präsentiert, verbunden mit Einblicken in die untergeordnete Frauenrolle.

Die Auflehnung der Frau gegen das machtvolle Weltbild des Mannes, ausgelöst durch die 68er Bewegung, stellt den Beginn der Gleichstellungsversuche dar. Gleichheit, die begleitet wird von neu entstehenden Ungleichheiten zulasten des modernen Mannes.

Vor allem die Traditionalisten hielten und halten an ihren jahrhundertealten Privilegien fest und zeigen großes Unverständnis gegenüber modernen Männern, die Gleichberechtigung leben wollen. Der Blick in die Gegenwart zeigt als gelebte Realität Diskriminierungstatbestände gegenüber modernen Männern.

Kapitel 2 beleuchtet die Gleichbehandlung aus internationaler Sicht, beginnend mit der Menschen- und Bürgerrechtserklärung, über die CEADW bis zur europarechtlichen Umsetzung. Ein Blick wird auf die Entwicklung des Politikbereiches Gender Mainstreaming geworfen und die Quotenregelung als Umsetzungsmaßnahme gestreift.

Kapitel 3 beschäftigt sich mit der geschichtlichen Entwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes in Österreich. Näher eingegangen wird auf die unterschiedlichen

Diskriminierungstatbestände und allfällige Rechtfertigungsgründe. Gender Mainstreaming und Gender Budgeting als nationale Gleichstellungspolitik wird aus Männersicht näher beleuchtet.

In Kapitel 4 wird ein Bild der verschiedensten Rechtsschutzmittel gezeichnet und auf richtungsweisende Entscheidungen näher eingegangen.

In Kapitel 5 werden einzelne Männerrollen näher beleuchtet und auf spezifische Ungleichbehandlungen hingewiesen. Die Thematiken Obsorgeregelung, Väterkarenz und Patchworkfamilien sind potentielle Adressaten für Maßnahmenpakete in punkto gleichberechtigter Familienpolitik.

Nur durch ein kritisches Wahrnehmen von Benachteiligungen und das Erkennen von Lösungsansätzen kann ein Aufweichen der zementierten Rollenbilder erfolgen, um Gleichwertigkeit der Geschlechter in allen Lebensbereichen zu erzielen.

1. Die Männlichkeit in Europa – geschichtliche Entwicklung

Man ist daran gewöhnt, über Frauenthemen zu sprechen. Es wird heutzutage jedoch immer häufiger wahrgenommen, dass die meisten davon auch Männerthemen sind.¹ „Es sind nicht nur die als ausdrücklich so benannten „neuen oder modernen Männer“, um die es geht, sondern Männlichkeit hat zu jeder Zeit viele Aspekte.“²

Diese Arbeit konzentriert sich auf die facettenreichen Männlichkeiten und daher werden spezifische Frauenthemen, wie die Entwicklungsgeschichte der emanzipatorischen Bewegung, verschiedenste Ausprägungen an Frauendiskriminierungen, bis hin zur Bestandsaufnahme im 21. Jahrhundert, als bekannt vorausgesetzt und daher nicht im Detail ausgeführt.

1.1 Die Geschlechterrollen

In jedem Kulturkreis wurden die weibliche und die männliche Rolle mit unterschiedlichen Erwartungshaltungen und Bildern verbunden. Als Folge der „Sozialisation“ betrachtet man die Geschlechterrollen als kulturelle Ausformung der biologischen Unterschiede.³ Karin Hausens Studie über die Lehre der „Geschlechtercharaktere“ beherrschte ab dem frühen 19. Jahrhundert den Geschlechterdiskurs.⁴ Schutz und Verteidigung der Familie, Aktivität, Tapferkeit und Energie wird von jeher der männlichen Rolle zuteil, die für den öffentlichen Raum „von Natur aus“ prädestiniert schien. Der Frau als „entrechtetes“ bzw über Jahrhunderte hinweg angepasstes Geschlecht verblieb der private, häusliche Bereich, geprägt von Passivität, Schwäche, Gefühl und Abhängigkeit⁵. „Gleichheitspositionen verstehen heute die Differenz zwischen den Geschlechtern als ökonomische und soziale Ungleichheit und nicht als eine Frage verschiedener Identitäten oder Eigenschaften.“⁶ Daher sind Unterschiede zwischen Männern und Frauen nicht biologisch zwingend, sondern gesellschaftlich

¹ Robert W. Connell, *Der gemachte Mann*³ (2006), 13.

² Wolfgang Schmale, *Geschichte der Männlichkeit in Europa* (2003), 247.

³ Connell, *Mann*³, 41.

⁴ Elisabeth Greif/Eva Schobesberger, *Einführung in die Feministische Rechtswissenschaft* (2009)², 10.

⁵ Greif/Schobesberger, *Rechtswissenschaft*², 11.

⁶ Sarah Elsun, *Feministische Rechtstheorie in: Sonja Buckel/Ralph Christensen/Andreas Fischer-Lescano, Neue Theorien des Rechts*² (2009), 161.

konstruiert.⁷ In unseren Lebenswelten wurden von Anfang an in den in uns tief verwurzelten sozialen Mustern die Männer privilegiert.⁸

Geschlechterrollen werden jedoch durch veränderte Erwartungshaltungen, neue Rollenvorbilder, den kulturellen und sozialen Wandel, abhängig von unterschiedlichen Religionen, Weltanschauungen und wissenschaftlichen sowie ökonomischen Standpunkten adaptiert und auch umgestaltet. In den Kriegs- und Bürgerkriegsphasen ist es der Krieger, der über andere Rollen dominiert, in den Zeiten des Wiederaufbaus hingegen der einfache Arbeiter, der alle anderen überragt.⁹

Heutzutage führt die Entwicklung des Bildes vom traditionellen Mann, der teilweise noch aus dem 19. Jahrhundert stammt, hin zum Modernen, einem zeitangepassten (Lebens-) Partner.¹⁰

1.1.1. Das hegemoniale Modell

Unter Hegemonie versteht man die Vorherrschaft oder Überlegenheit eines Akteurs in politischer, militärischer, wirtschaftlicher, religiöser und/oder kultureller Hinsicht.¹¹ Hierarchie und Konkurrenz werden als wesentlichste Elemente einer hegemonialen Männlichkeit verstanden.¹² „Das Konzept dafür stammt aus der Analyse der Klassenbeziehungen von Antonio Gramsci und bezieht sich auf die gesellschaftliche Dynamik, mit welcher eine Gruppe eine Führungsposition im gesellschaftlichen Leben einnimmt und aufrechterhält. Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet. Sobald sich die Bedingungen für die Verteidigung des Patriarchats verändern, wird dadurch auch die Basis für die Vorherrschaft einer bestimmten Männlichkeit ausgehöhlt. Neue Gruppen können alte Lösungen in Frage stellen und eine neue Hegemonie konstruieren. Die Vorherrschaft jeder Gruppe von Männern kann von den Frauen in Frage gestellt werden. Hegemonie ist deshalb eine historisch bewegliche Relation.“¹³

⁷ Elsuni, Rechtstheorie in: Buckel/Christensen/Fischer-Lescano, Theorien des Rechts², 166.

⁸ Ernst Hanisch, Männlichkeiten (2005), 12.

⁹ Hanisch, Männlichkeiten, 11f.

¹⁰ Paul M. Zulehner (Hg), MannsBilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung (2003), 21.

¹¹ www.duden.de/rechtschreibung/Hegemonie (12.05.2012).

¹² Zulehner, MannsBilder 201.

¹³ Connell, Mann³, 98.

Im Frühmittelalter hatte generell der Hausherr die Muntgewalt über all seine Familienangehörigen und das Gesinde. Dies umschloss auch die Ehevormundschaft für seine Ehefrau sowie die Geschlechtsvormundschaft für unverheiratete, verwitwete oder geschiedene Frauen seines Hausstandes. Er allein war handlungs-, geschäfts-, vermögens-, deliktsfähig, und alle dem Hausstand angehörigen Personen unterlagen seiner rechtlichen Herrschaft. Erst mit dem Rechtsinstitut der Schlüsselgewalt erlangte die Ehefrau eine gewisse Unabhängigkeit, da sie für typische Angelegenheiten des Hauswesens nun selbst disponieren konnte, ohne dafür ihren Ehemann um Erlaubnis fragen zu müssen.¹⁴

Im Spätmittelalter wurde die Munt weiter abgeschwächt und konnte dem Mann sogar aberkannt werden, wenn er durch einen fragwürdigen Lebenswandel den Familienunterhalt gefährdete und seinen Pflichten als Vormund nicht entsprechend nachkam. Dieser Muntentzug bedeutete Verlust seiner Obsorgerechte und stellte ein sehr fortschrittliches Rechtsinstrument zugunsten der Ehefrauen und Kinder dar.¹⁵

Durch die Rezeption des Gemeinen Rechts im österreichischen und deutschen Rechtsraum erfuhr die weibliche Emanzipationsbewegung des Spätmittelalters jedoch eine jähe Zäsur.¹⁶ Es herrschte ein Rückbesinnen auf die väterliche Gewalt, nun patria potestas genannt, und eine neuerliche Stärkung der männlichen Vormachtstellung prägte das Familienbild. Bezeichnend für die damit einhergehende Stellung der europäischen Frauen ist nachfolgender Auszug aus dem Entwurf einer Landesordnung des Erzherzogtums Österreich unter der Enns aus dem 16. Jahrhundert. Als Aufzeichnung des geltenden Gewohnheitsrechts stellt er eine wichtige Erkenntnisquelle dar und ist Zeuge für das misogynen Gedankengut dieser Zeit, basierend auf den Wertvorstellungen der katholischen Kirche und der Regenten als Herrschern „von Gottes Gnaden“¹⁷.

*...es ist aus natürlichen vernunftigen ursachen zu vermueten, das die ehefrau von wegen weiblicher schwachhait und plödigkeit ehers den todt empfunden und ihren geist aufgeben als der mann.*¹⁸

Erst die Ideen der Aufklärung wandten sich gegen die absoluten Herrscherformen der frühen Neuzeit und sprachen sich für die Gleichheit aller Menschen aus.¹⁹

¹⁴ Ursula Floßmann, Österreichische Privatrechtsgeschichte⁶ (2008), 26.

¹⁵ Ursula Floßmann, Frauenrechtsgeschichte² (2006), 10.

¹⁶ Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 14.

¹⁷ Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 55.

¹⁸ Entwurf Püdler, 2. Buch, 28. Titel, § 4 in: Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 21.

¹⁹ Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 55.

Zur Vereinheitlichung der Rechtsquellen sollte in den habsburgischen Ländern für alle Bürger gleiches Recht geschaffen werden. Diesen ersten großen Grundrehtediskurs prägte vor allem der österreichische Naturrechtsdenker Karl Anton Freiherr von *Martini* (1726 – 1800) und auch sein Schüler Franz von *Zeiller* (1751 – 1828). *Martini* versuchte eine Änderung der bestehenden Rechtslage herbeizuführen, indem er die Gleichheit und Gleichberechtigung aller Menschen im Staat festschreiben wollte. In seinem Werk „De lege naturali positiones“²⁰ trat er außerdem noch für ein partnerschaftliches Ehe- und Familienmodell ein und räumte darin auch mit schon lange bestehenden Vorurteilen auf²¹:

*...es ist nicht immer wahr, was einige behaupten, dass der Mann der geschicktere und klügere Theil sey;...*²²

Allerdings wurde diese „Familienrechtsreform“ im Urentwurf *Martini* nicht verwirklicht, sondern das Patriarchat hatte weiterhin Bestand.²³

Das wesentlichste Kodifikationsprinzip von *Zeiller*, der 1801 die Kodifikationsarbeiten übernahm, war eine strikte Trennung des Privatrechts vom Öffentlichen Recht. Die Bestimmung über Grund- und Gleichheitsrechte sollte weiterhin dem Staat obliegen und nicht einer Privatrechtsordnung, und fügte sich diese Rechtsansicht gut in das politische Konzept des Monarchen ein. Daher wurde § 16 ABGB nur gegen *Zeillers* Überzeugung in das Gesetzbuch aufgenommen und stellt einen Kompromiss zwischen Freiheitsrechten der Bürger und Machterhaltungswünschen des Monarchen dar.²⁴

§ 16

Jeder Mensch hat angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten. ...

Damit ermöglichte *Zeiller*, unter dem Deckmantel des § 16, ein Implementieren ungleichen Rechts. Basierend auf der Annahme, die „Natur der Frau“ legitimiert aufgrund verschiedener Begabungen eine unterschiedliche Behandlung, wurde die Diskriminierung der Frau im § 91 ABGB 1811 legalisiert.²⁵

²⁰ Karl Anton von *Martini*, Lehrbegriff des Naturrechts (1799, Neudruck 1970).

²¹ *Greiff/Schobesberger*, Rechtswissenschaft², 19f.

²² *Martini*, Lehrbegriff § 700, 275 in *Greiff/Schobesberger*, Feministische Rechtswissenschaft², 20.

²³ *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 95.

²⁴ *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 96.

²⁵ *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 97.

Der Mann ist das Haupt der Familie. In dieser Eigenschaft steht ihm vorzüglich das Recht zu, das Hauswesen zu leiten; ...

Durch dieses „Natur-Argument“ der Juristen gelang der Ausschluss der Frau aus Politik, Gesellschaft und Bildung, schlicht aus dem öffentlichen Leben, denn die verbindliche Definition von Frau und Mann ließ keine Variation offen²⁶: In Österreich ist „Recht ein prägnanter Ausdruck sozialer Wirklichkeit und Gradmesser für das Machtverhältnis der Geschlechter“.²⁷ „Selbst durch die Verankerung des Gleichheitsgrundsatzes im Jahr 1867 sah sich der Gesetzgeber des 19. Jahrhunderts nicht veranlasst mit der Diskriminierungstradition zu brechen. Man war nicht bereit, die Gleichberechtigung von Mann und Frau als normative Aussage der „Gleichheit aller vor dem Gesetz“ anzuerkennen.“²⁸

Bis zur Großen Familienrechtsreform in den 70er Jahren (1970 – 1978) beherrschten solche Meinungsbilder und Gesetzesbestimmungen das rechtliche Familienleben in Österreich. Es ist engagierten Frauen und Männern zu verdanken, dass ihr jahrzehntelanger engagierter und mutiger Kampf schlussendlich in der partnerschaftlichen Gleichstellung gipfelte.²⁹

An dieser Stelle ist anzumerken, dass das hegemoniale Männlichkeitsmodell, verantwortlich für Ungleichheit im Gleichen in verschiedensten Lebenssituationen, in der Wirklichkeit des 21. Jahrhunderts nach wie vor Bestand hat. Trotz etlicher normativer Schranken ist eine de facto Gleichstellung von Männern und Frauen nach wie vor nicht gegeben.

Man kann immer noch von einer männlichen Hegemonie, allerdings nur im Sinne einer partiellen Vorherrschaft von Männern sprechen, denn sie besetzen die Machtpositionen in Wirtschaft, Politik und Kultur.³⁰

Dadurch manifestiert sich nun die Diskriminierung des „neuen bzw. modernen“ Mannes, die im Beruflichen und auch im Sozialen seitens der traditionellen hegemonialen Männerwelt vonstatten geht. In den Entscheidungspositionen der Wirtschaft befinden sich in großer Mehrheit Männer, die für das moderne Vaterbild in punkto Väterkarenz, Teilzeitarbeit und Betreuungspflichten für Kinder nur rudimentäres Verständnis zeigen und daher in Betrieben oftmals Schlechterstellungen gegenüber jungen Vätern tolerieren. Im Weiteren werden

²⁶ Greiff/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 9f.

²⁷ Ute Gerhard, Gleichheit ohne Angleichung. Frauen im Recht (1990), 35 in: Greiff/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 16f.

²⁸ Maria Mesner/Hildegard Steger-Mauerhofer (Hg.), Der Tod der Olympe de Gouges, 200 Jahre Kampf um Gleichberechtigung und Grundrechte, Symposium 2.-4. November 1993, 52.

²⁹ Greiff/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 25.

³⁰ Walter Hollstein, Gefangen im Korsett der Männlichkeit in: NZZ Online vom 23. September 2006, <http://www.nzz.ch/2006/09/23/zf/articleEHTKR.html> (31.05.2012).

gelebte Benachteiligungen, wie vor allem in der Obsorgeregelung, durch eine starke Frauenlobby zementiert und es erweckt den Anschein, dass auch die Legislative als zuständiger Adressat Fürsprecher der Frauen ist!

Recht, das als Phänomen des Patriarchats, als zentrales Unterdrückungsmoment patriarchaler Strukturen von Feministinnen bekämpft wurde³¹, schafft eine neuerliche Ungleichheit der Geschlechter, diesmal zulasten des Mannes.

1.1.2. Der Polymorphe

„In den postmodernen Gesellschaften wurde ein breites Akzeptanzspektrum gegenüber unterschiedlichsten Männlichkeits- und Weiblichkeitskonzeptionen entwickelt. Damit einher geht eine Erweiterung der Möglichkeiten, kulturell Mann oder Frau zu sein, wie sie bisher historisch nicht bestanden hat.“³²

Der männliche Körperkult, der Ende der 70er Jahre einsetzte, beruhte auf der Idealisierung eines bestimmten Körperbildes, das die Gesellschaft vorgab. Der gestylte oder durch angebrachte Attribute designte Körper wurde zum Träger einer individuellen Männlichkeit.³³

In den 90er Jahren verfestigte sich dieses äußere Bild und es trat der metrosexuelle Mann zutage, den ein extravaganter Lebensstil mit ausgeprägtem Körperbewusstsein auszeichnete, der aber auch die weibliche Seite seiner Persönlichkeit zuließ.³⁴ Gegenwärtig etabliert sich zunehmend der Übersexuelle als Prototyp neuer Maskulinität: stylish, im höchsten Grade selbstsicher und vor allem traditionell: „Der neue Mann ist also wieder der alte, nur ein bisschen besser“.³⁵

Neben der Veränderung äußerer Attribute fand in den letzten Jahrzehnten ein Outing im Sexualleben der Männer statt. Erste Schritte zur Normalisierung divergenter sexueller Lebensformen³⁶ dürfen allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass weiterhin Handlungsbedarf besteht, um die gelebte Diskriminierung im gesellschaftlichen und beruflichen Leben sichtbar zu machen. Denn durch heterosexuelle Dominanz wird ein

³¹ *Elsuni*, Rechtstheorie in: *Buckel/Christensen/Fischer-Lescano*, Theorien des Rechts², 158.

³² *Schmale*, Männlichkeit 269-270.

³³ *Schmale*, Männlichkeit 263-265.

³⁴ Was ist Metrosexualität? <http://der-moderne-mann.com/metrosexuell-info.html> (03.06.2012).

³⁵ Übersexuell – die Zukunft des Mannes, Welt online vom 09.10.2005, <http://www.welt.de/print-wams/article132984/Uebersexuell-die-Zukunft-des-Mannes.html> (03.06.2012).

³⁶ Antke *Engel*, Bilder von Sexualität und Ökonomie, Queere kulturelle Politiken im Neoliberalismus, (2009), 22.

Regime ausgebildet, das Macht- Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse rechtfertigt und durchsetzt.³⁷

Der Diskriminierungsschutz wegen sexueller Ausrichtung, verankert im *Gleichbehandlungsgesetz*, erfolgt hauptsächlich im Bereich ökonomischer Rechte,³⁸ da die Strukturen unserer Rechtsordnung heteronormativ verfasst sind. Dadurch werden Menschen in zwei körperlich und sozial klar unterschiedliche Geschlechter gedrängt, und somit die Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit als Maß aller Dinge festgelegt.³⁹ Sanktionen und Diskriminierungen erfahren diejenigen, die nicht in das kulturell vorherrschende Geschlechterverständnis passen.⁴⁰ Dies trifft auf gleichgeschlechtliche Partnerschaften zu, für die in Österreich die Möglichkeit zur Eintragung⁴¹ bei den dafür zuständigen Bezirksverwaltungsbehörden besteht. Etwa 60% aller im Jahr 2011 in Österreich eingetragenen Partnerschaften wurden von Männern begründet.⁴²

Die Queer Theory, eine in den letzten Jahren verstärkt Eingang findende Strömung, bezeichnet eine politische und theoretisch-konzeptionelle Idee für sexuelle Randgruppen mit ihren problematischen Identitätspolitikern.⁴³ Sie befasst sich mit der Frage, wie Körper, Geschlecht und Sexualität so gelebt werden können, dass nicht immer wieder an eine Zwei-Geschlechter-Ordnung rückgekoppelt wird.⁴⁴ Denn nach queeren Erkenntnissen ist es unmöglich, Identitäten festzulegen. „Dadurch lässt sich auch die einer bestimmten Gruppe angemessene Form an Sexualität nicht festschreiben.“⁴⁵ Art 8 der EMRK sichert zwar das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens, in den tiefen Schichten der Volkskultur jedoch bleibt die Abneigung gegenüber dem Anderssein, dem Fremdsein bestehen. Vorwiegend Männer zeigen eine antihomosexuelle Verbissenheit und sehen in den „gays“ eine Gefährdung „echter“ männlicher Identität. Hegemoniale Männer fühlen sich durch gleichgeschlechtliche Beziehungen häufig entmännlicht und es ist noch immer in manchen Familien eine Tragödie, wenn sich der Sohn als „schwul“ outet.⁴⁶

³⁷ Engel, Sexualität und Ökonomie 19.

³⁸ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft 2, 86.

³⁹ Engel, Sexualität und Ökonomie 22.

⁴⁰ Engel, Sexualität und Ökonomie 19.

⁴¹ Eingetragene Partnerschaft-Gesetz (EPG).

⁴² http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/gleichgeschlechtliche_partnerschaften_eintragung_und_aufloesung/partnerschaftsbegrueendungen/index.html (23.06.2012).

⁴³ Sabine Hark, Queer Interventionen, Feministische Studien. Kritik der Kategorie „Geschlecht“ 2/1993, 103f in: Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft 2, 71.

⁴⁴ Engel, Sexualität und Ökonomie 19.

⁴⁵ Hark, Queer Interventionen, 104 in: Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft 2, 73.

⁴⁶ Hanisch, Männlichkeiten 272f.

Neben Lesben und Schwulen nehmen auch Bisexuelle, Transsexuelle und Intersexuelle einen gewichtigen Platz in der Queer-Bewegung ein, die ihrer Theorie eine größere Vielfalt von Existenzweisen zugrunde legt.⁴⁷

Als transsexuell werden Menschen bezeichnet, die die biologische und soziale Übereinstimmung ihres Geschlechts in Frage stellen und die diese Grenzen überschreiten. Männerkörper leben als Frauen oder umgekehrt, bzw. genauso werden jene umfasst, die sich beiden oder keinem der Geschlechter zugehörig fühlen.⁴⁸ Die Problematiken dabei ergeben sich vor allem nach operativen Geschlechtsumwandlungen in Hinblick auf Personenstand oder allfällige Eheschließungen. Die langsam fortschreitende Verbesserung der Rechtsstellung Transsexueller muss durch den enormen gesellschaftlichen Anpassungsdruck relativiert werden. Da keine Identitätskategorie „Transsexuelle/r“ zur Verfügung steht, ist die Geschichte des Betroffenen nach dem operativen Eingriff, bis zur Änderung des Geburtenbuchs, umzuschreiben.⁴⁹

Intersexualität ist aus medizinischer Sicht eine Störung der sexuellen Differenzierung. Innere und äußere Geschlechtsorgane entwickeln sich unterschiedlich stark. Die österreichische Rechtsordnung beinhaltet keine speziellen Regelungen für Intersexuelle. Rechtliche Fragen stellen sich vor allem im Zusammenhang mit der Zulässigkeit von operativen „Korrekturmaßnahmen“ an minderjährigen Kindern.

Anknüpfungspunkte von rechtlichen Regelungen, die über die gesellschaftlichen „Mann“ oder „Frau“ Identitäten hinausgehen, würden es erlauben, tatsächliche Unterschiede zwischen Menschen wahrzunehmen, anstatt diese vorab zu konstruieren.⁵⁰

Als Auftrag für die Zukunft sollten ökonomische und politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um als Polymorphe in polymorphen Verhältnissen leben zu können.⁵¹

1.1.3. Der Beginn der Frauenbewegung

...Jesus sprach: „Seht, ich werde sie erziehen, um sie männlich zu machen, damit auch sie ein lebendes Geistwesen wird, ähnlich euch Männern. Denn jede Frau, die sich männlich macht, wird in das Reich der Himmel eintreten.“⁵²

⁴⁷ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 104.

⁴⁸ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 78.

⁴⁹ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 91+95f.

⁵⁰ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 103.

⁵¹ Engel, Sexualität und Ökonomie 232.

⁵² Das Thomas Evangelium⁴ (2003) Vers 114, übersetzt von Christoph Greiner.

Philosophen der Antike begründeten die Ungleichbehandlung des Männlichen und Weiblichen mit der divergierenden Verteilung von Begabungen und Fähigkeiten.

Dies gilt etwa für *Aristoteles*, für den die Frau eine „durch mangelhafte Zeugung geschaffene Missbildung der Natur, eine Art defizitäre Vorstufe zum Mann“ darstellte.

„Die Frau entspricht nicht der ersten Absicht der Natur, die auf Vollkommenheit (Mann) zielt, sondern der sekundären Absicht der Natur, wie Fäulnis, Missbildung und Altersschwäche.“⁵³

Diese Ansicht diente späteren Generationen als Rechtfertigung für die „naturgegebene“ oder „gottgewollte“ Beibehaltung des Patriarchats und spiegelte sich in der rechtlichen Stellung der Frau wider, die bis ins Frühmittelalter nicht rechtsfähig, nicht geschäfts- oder vermögensfähig, nicht delikts- und auch nicht gerichtsfähig war.⁵⁴

In Frankreich drängten 1789 Frauen massiv an die Öffentlichkeit und forderten Anteil an den Bürger- und Menschenrechten.⁵⁵ Dadurch gelangten die Ideen der Aufklärung und die in Familie, Gesellschaft und Staat praktizierte Unterordnung des weiblichen Geschlechts nach außen und wurde öffentlich thematisiert. Erstmals formierten sich Frauen, um für ihre Ziele einzutreten. Dieser solidarische Kampf der Bäuerinnen und Bürgerinnen gipfelte im „Oktobermarsch 1789“, der den Auftakt des Frauenengagements in der Französischen Revolution darstellte.⁵⁶

Die als Folge der Revolution am 26. August 1789 verabschiedete Menschen- und Bürgerrechtserklärung sollte grundsätzlich universell gelten, garantierte in praxi jedoch nur Männern das Recht auf Freiheit, Eigentum, Sicherheit und Widerstand gegen Unterdrückung. „Allzu lange wurde unreflektiert von Menschenrechten gesprochen, wenn Männerrechte gemeint waren.“⁵⁷ Daher verfasste 1791 Olympe de *Gouges*, die wohl bekannteste Frauenrechtskämpferin dieser Zeit, „Die Erklärung der Frauen- und Bürgerinnenrechte“, die sich vor allem auch auf den Privatbereich erstreckte, um die Herrschaft und Gewalt in der Geschlechterbeziehung anzuprangern.⁵⁸

In Österreich kamen die Aufklärungsideen mit der Wiener Revolution im März 1848 zum Durchbruch. Mit einem ersten politischen Aufbegehren entwickelte sich ein starkes

⁵³ *Thomas von Aquin*, Summa theologica.

⁵⁴ *Floßmann*, Privatrechtsgeschichte⁶, 26.

⁵⁵ *Schmale*, Männlichkeit 193.

⁵⁶ *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 71f.

⁵⁷ *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 79.

⁵⁸ *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 75.

Selbstbewusstsein der Frauen. Je aktiver sie sich öffentlich präsentierten, desto größer wurde die Ablehnung der Männer, die als Abwehrkampf gegenüber den in Frage stehenden familiären Machtverhältnissen zu sehen ist.⁵⁹ Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern hat sich teilweise verschärft. Die Minderberechtigung der Frauen nahm zu, als defensive männliche Reaktion auf reale Gleichstellungsbestrebungen der Frauen.⁶⁰ Feministische Ansprüche wurden zurückgewiesen und jede außerhäusliche Aktivität von Frauen ausgeschlossen.⁶¹

Schon im Herbst desselben Jahres wurde die Revolution niedergeschlagen. Die Ideen der Emanzipationsbestrebungen lebten jedoch weiter und bildeten die Basis für alle folgenden Frauenaktivitäten. Gleichzeitig ist dieses Zeitfenster als Geburtsstunde der Alten Frauenbewegung in Österreich zu werten.⁶²

Ein knappes Jahrzehnt später versiegte die Aufbruchstimmung der Frauen. An die Stelle von emanzipatorischem Gedankengut trat gegenseitige Anerkennung sowie Zusammenhalt der Geschlechter, hervorgerufen durch einen Wandel innerhalb der Frauenbewegung, wieder hin zur historischen Rolle der traditionellen Ehefrau und Mutter. Eine differenziertere Definition der Frau, die Weiblichkeit mit Mütterlichkeit gleichsetzte und auf Partizipation im gesellschaftlichen und politischen Leben weitgehend verzichtete, entschärfte damit die Bedrohung männlicher Machtmonopole.⁶³

„Der Widerspruch zwischen den Versprechen allgemeiner Freiheit, Mündigkeit und Chancengleichheit einerseits und Familie andererseits trug dazu bei, dass im 19. Jahrhundert die soziale Ungleichheit fortbestand.“⁶⁴

Das Bildungspostulat der bürgerlichen Frauen und die damit entstehende Möglichkeit, dass auch Mädchen ein Gymnasium mit Matura besuchen dürfen, sind der Beginn von umstürzenden Wirkungen mit Einflussgewinn für Frauen.⁶⁵

Bürgerliche Männer hießen die emanzipierten Frauen in bislang männlichen Domänen keineswegs willkommen. Als Ausdruck von Furcht und Unsicherheit reagierten sie mit offener Misogynie und dem Argument, dass das Weibliche allem Geistigen fremd sei.⁶⁶

⁵⁹ Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 107.

⁶⁰ Jürgen Kocka, Einige Ergebnisse in: Ute Frevert (Hg.), Bürgerinnen und Bürger, Geschlechterverhältnisse im 19. Jahrhundert (1988), 207.

⁶¹ Herrad U. Bussemer, Bürgerliche Frauenbewegung und männliches Bildungsbürgertum 1860-1880 in: Frevert, Geschlechterverhältnisse 195.

⁶² Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 107.

⁶³ Bussemer, Bildungsbürgertum in: Frevert, Geschlechterverhältnisse 199+201.

⁶⁴ Kocka, Ergebnisse in: Frevert, Geschlechterverhältnisse 209.

⁶⁵ Kocka, Ergebnisse in: Frevert, Geschlechterverhältnisse 207.

⁶⁶ Eric J. Hobsbawm, Kultur und Geschlecht im europäischen Bürgertum 1870-1914 in: Frevert, Geschlechterverhältnisse 181.

Eine immer größer werdende Zahl von männlichen Juristen als Gesetzgeber, Rechtsphilosophen und Rechtsanwender waren sich darüber einig, die Ausgrenzung und Unterordnung der Frauen fortzusetzen. Mit stetig verfeinerten Mechanismen des Rechts wollten sie ihre Vormachtstellung verteidigen, da sie an einer Änderung der hierarchischen Arbeitsteilung in Familie, Gesellschaft, und Beruf nicht interessiert waren. Sie stellten der beschränkten Privatrechtsfähigkeit der Frau die beschränkte Grundrechtsfähigkeit zu Seite, um deren Entfaltungsmöglichkeiten nach Belieben „von Rechts wegen“ manipulieren zu können. Handelte es sich nämlich bei den individuellen Rechten um solche mit Öffentlichkeitscharakter, wurden seitens des Gesetzgebers Einschränkungen vorgenommen, wie etwa das Verbot für Frauen Mitglied in politischen Vereinen zu werden.⁶⁷

Da die politische Linie nach wie vor konservativ geprägt war, auch um Konfrontationen mit der katholischen Kirche zu vermeiden, fruchteten keine Forderungen, die das patriarchale Herrschaftsmodell verändert hätten. Sämtliche Vorschläge, die eine Einschränkung der wirtschaftlichen Vormachtstellung des Mannes bewirkt hätten, wie zB gleiches Erbrecht für uneheliche Kinder, Aufteilung des ehelichen Vermögens im Scheidungsfall, wurden abgewehrt. Joseph *Unger*, bedeutender österreichischer Kronjurist der Jahrhundertwende und mitverantwortlich für das Fehlschlagen der Reformwünsche, hat die fortdauernde Ungleichbehandlung mit der „Verschiedenheit der Natur beider Geschlechter“ gerechtfertigt. Nach dem Ersten Weltkrieg brachte vor allem die Sozialdemokratin Adelheid *Popp*, eine der ersten weiblichen Abgeordneten zum Nationalrat, immer wieder Anträge zur Familienrechtsreform ein, die sich jedoch alle nicht realisieren ließen. Das Regierungsprogramm der männlichen Politiker befuhr immer konservativere Gewässer und an ein fortschrittliches Familienrecht war nicht einmal mehr zu denken.⁶⁸

Auch für die vorherrschende Rechtsschule stand es völlig außer Betracht, dem Gleichheitsgrundsatz der Geschlechter einen sozialen Gestaltungsauftrag zu entnehmen.⁶⁹ Denn die Stellung der Frau wurde ausschließlich dem häuslichen Leben zugewiesen, der Mann dagegen war für das öffentliche Leben bestimmt, als „Träger von Fortschritt, Geschichte und Verstand“.⁷⁰

⁶⁷ *Mesner/Steger-Mauerhofer* (Hg.), *Tod der Olympe de Gouges* 52+54.

⁶⁸ *Floßmann*, *Frauenrechtsgeschichte*², 166f.

⁶⁹ *Mesner/Steger-Mauerhofer* (Hg.), *Tod der Olympe de Gouges* 58.

⁷⁰ *Greif/Schobesberger*, *Rechtswissenschaft*², 15.

Nach den Kriegswirren des Ersten Weltkrieges setzte ein neuerliches und bis dato letztmaliges Instrumentalisieren der Frau mit Fokus auf Ehefrau und Mutter ein.⁷¹

Diesen Familienmustern, geprägt durch hegemoniale Männerrollen und als passendem Pendant dazu das der „unterwürfigen“ Ehefrau, wurde durch das Einsetzen der neuen Frauenbewegung, bekannt als 68er-Bewegung, ein jähes Ende gesetzt.

1.1.4. Die 68er Bewegung als Zeichen des Umbruchs

Gegen die gesellschaftlichen Missstände, in denen trotz aller versuchten Gegenströmungen und unentwegter Demokratiebekenntnisse patriarchale Herrschaftsstrukturen weitergelebt wurden, formierte sich die „68er-Bewegung“. Im Zentrum dieser neuen Frauenbewegung stand der Ruf nach Freiheit und Selbstbestimmung, „Das Private ist politisch“, nach Gleichbehandlung am Arbeitsmarkt, nach gleichem Lohn und gleichen Karrierechancen und nach Infragestellung der wiederum erstarkten patriarchalen Gesellschafts- und Familienstruktur.⁷²

Die Strategie zur Überwindung der Machtverhältnisse bestand in einem öffentlichen Diskurs über feministische Selbstfindung und in aufsehenerregenden, medial aufbereiteten Aktionen, speziell gegen den § 144 StGB – „Mein Bauch gehört mir“.⁷³ Innerhalb der SPÖ nötigte schließlich der Druck der Frauen den Parteivorsitzenden Bruno Kreisky mit 1. Jänner 1975 die Fristenlösung in Österreich einzuführen.⁷⁴

Aufgrund des hartnäckigen Engagements „von Frauen und für Frauen“ setzte in den 1970er Jahren die Entdiskriminierung des Rechts ein.⁷⁵ Zurückführend auf einen grundlegenden Paradigmenwechsel hielt das partnerschaftliche Familienmodell Einzug in das ABGB. Die ehelichen Rechte und Pflichten der Ehepartner unterliegen seither gemäß § 91 ABGB der Gleichberechtigung, dasselbe gilt auch in Bezug auf gemeinsame Kinder.⁷⁶

Nicht nur der Privatbereich wurde grundlegend reformiert, sondern auch in der Öffentlichkeit drangen Frauen verstärkt in Männerdomänen ein: in Politik, Wirtschaft, Militär, Kunst,

⁷¹ Karin Schmiedbauer, in: Dieselbe, Aus dem Blickfeld, Graz (2008), 109ff.

⁷² Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 238f.

⁷³ Hanisch, Männlichkeiten 256f.

⁷⁴ Maria Mesner, Geburten/Kontrolle. Die Auseinandersetzung um die gesetzliche Regelung des Schwangerschaftsabbruchs (2010), 219.

⁷⁵ Greiff/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 178.

⁷⁶ Monika Hinteregger, Familienrecht⁵ (2011), 18f.

Wissenschaft.⁷⁷ Bisher männlich dominierte Berufsfelder wurden nicht mehr weiterhin für Männer „reserviert“, sondern standen Frauen genauso offen.⁷⁸

Die 68er-Bewegung an sich wurde von Frauen initiiert und von beiden Geschlechtern getragen, in vielerlei Hinsicht handelte es sich aber um eine umfassende Revolte gegen das hegemoniale Männlichkeitsmodell.⁷⁹

Auch heutzutage werden Männer öffentlich noch immer als „starkes Geschlecht“ wahrgenommen. Dabei sind Macht und Privilegien auf einen sehr kleinen Kreis von Männern beschränkt, die ihre Stellung nicht nur auf Kosten der Frauen ausleben, sondern auch zum Schaden einer Mehrheit ihrer eigenen Geschlechtsgenossen.⁸⁰ Ein gemeinsames Vorgehen von Frauen und „neuen“ Männern könnte mit Hilfe der breiten Öffentlichkeit ein Aufbrechen alter Strukturen erwirken, um Ungleichheiten, sowohl auf Frauen- als auch Männerseite, normativ, sozial und auch wirtschaftlich verträglich zu bereinigen.

Denn weder von der Rechtswissenschaft noch von der Judikatur wurde bis dahin die Fülle an Problemen erkannt, die das Prinzip der Gleichberechtigung der Geschlechter mit sich bringt.⁸¹

Für die Skizzierung lebbarer Zukunftsszenarien soll nun vorerst auf die gegenwärtigen Rollenbilder und die sich daraus ergebenden Diskriminierungstatbestände des Mannes näher eingegangen werden. Es darf nicht vergessen werden, dass mit den ersten Schritten der Gleichheit für die Frau die „Ungleichheit“ für den Mann begann.

1.2. Der Mann – Darstellung seiner unterschiedlichen Rollen

„Väter üben im Rahmen der familiären Sozialisation nachhaltigen Einfluss auf ihre Söhne aus.“⁸² In vaterlosen Familien fehlen oft Modelle für die Geschlechterrollen, denn Buben begegnen in der frühen und mittleren Kindheit fast ausschließlich Frauen (Mütter, Kindergärtnerinnen, Lehrerinnen). Sie suchen nach männlichen Vorbildern, da sie nur durch erlebte Männlichkeit im sozialen Umfeld zu sich und ihrer Rolle finden können.⁸³

⁷⁷ Hanisch, Männlichkeiten 256.

⁷⁸ Schmale, Männlichkeit 258f.

⁷⁹ Schmale, Männlichkeit 247.

⁸⁰ Hollstein, Korsett der Männlichkeit, NZZ.

⁸¹ Mesner/Steger-Mauerhofer (Hg.), Tod der Olympe de Gouges 58.

⁸² BMASK, Männerbericht 49.

⁸³ Eduard Waidhofer, Die Bedeutung der Vaterbeziehung für Söhne und Töchter in: Psychologische Fachtagung in Linz, Februar 2002, <http://www.stangl-taller.at/50JAHRE/REFERENTEN/waidhofer.html> (24.06.2012), 2.

In der geschichtlichen Entwicklung zeigt sich, dass der Mann als Familienoberhaupt eine klar umrissene Rolle lebte und allein durch seine Funktion stets präsent war. War er bei einer Mahlzeit nicht zugegen, blieb sein Platz bei Tisch leer und in wohlhabenden Familien „besaß“ er ein eigenes Arbeitszimmer, das für Kinder häufig verschlossen blieb. Erst seit den 1970er Jahren „verschwand“ der Vater in dieser Rolle und damit einhergehend die männliche Autorität.⁸⁴

Heutzutage definieren sich Männer und Frauen immer gegenseitig und diese Rollenbilder sind stets mit der Machtfrage verbunden.⁸⁵

1.2.1. Der Ernährer

Die Erwerbsarbeit setzte grundsätzlich eine besondere Qualifikation voraus, ein spezielles Können, dessen Ausbildung bis weit ins 20. Jahrhundert geschlechterspezifisch ausgerichtet war. Söhne wurden berufsorientiert ausgebildet, für Töchter „reichten“ Hauswirtschaftskenntnisse, denn die männliche Erwerbstätigkeit wurde durchwegs als höherwertig eingestuft und war mit mehr Anerkennung und Lohn verbunden.⁸⁶

Das alleinige Ernährermodell der letzten Jahrhunderte bedingte die ununterbrochene Vollbeschäftigung des Mannes. Infolgedessen war dieser „angewiesen auf ein weibliches Pendant, das derweil die Aufgaben des Alltags erledigt“.⁸⁷

Grundlage dieser geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist die Trennung von unbezahlter Haushaltsführung und bezahlter Erwerbsarbeit und dadurch die Zuordnung zu je einer bestimmten Geschlechterrolle.⁸⁸ Dies änderte sich mit der Nachkriegszeit des 20. Jahrhunderts, denn die Erwerbstätigkeit der Frauen, speziell wegen kriegsbedingter Abwesenheit von Männern, wurde dringend benötigt, um dem Staat seinen wirtschaftlichen Fortbestand zu ermöglichen.

Wie zeigt sich heute die Ernährerrolle? Inwieweit haben Emanzipationsbewegungen eine Verschiebung innerfamiliärer Zuständigkeiten bewirkt?

„Trotz der Veränderungen in den Familienstrukturen und den moderneren Rollenbildern kümmern sich Männer und Frauen nach wie vor in sehr traditioneller Art und Weise um die

⁸⁴ *BMASK*, Männerbericht 45.

⁸⁵ *Hanisch*, Männlichkeiten 12.

⁸⁶ *Hanisch*, Männlichkeiten 354.

⁸⁷ Thomas *Gesterkamp*, Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft (2004) 33 in: Martin *Wistuba*, Männer im Gendermainstream (2007), 42.

⁸⁸ *Wistuba*, Männer 41.

Familie. Männer sorgen für die ökonomische Absicherung des Haushalts, und Frauen widmen sich verstärkt der Kindererziehung. Kinder und die damit verbundene Notwendigkeit Familie und Beruf zu organisieren, führen zu einer Traditionalisierung der Rollenverteilungen“.⁸⁹

„Die Gegenwart zeigt, dass ein Ende des männlichen Ernährermodells noch lange nicht erreicht ist, da das häufigste Versorgungs- und Ernährungsmodell in österreichischen Familien die Vollzeitarbeit des Vaters und Teilzeitarbeit der Mutter ist. 40,9% der Eltern entscheiden sich dafür. Ausschlaggebend sind in der Regel die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen und mangelnde Kinderversorgungsplätze.“⁹⁰

Im Jahr 2010 sind 69,1% der 25 – 49-jährigen Mütter mit unter 15-jährigen Kindern einer Teilzeitbeschäftigung nachgegangen. Dies bedeutet einen Anstieg um 17,5(!) Prozentpunkte seit dem Jahr 2000. Bei Vätern betrug 2010 die Teilzeitquote 5,0 %, im Jahr 2000 nur 2,3%. Für Frauen bedeutet Elternschaft mehr denn je eine Reduzierung der Arbeitszeit.⁹¹

In einer Einstellungs- und Wertestudie des ÖIF⁹², die gemeinsam mit IFES durchgeführt wurde, hielten es 60 Prozent der Österreicher und Österreicherinnen für „absolut notwendig“, dass ein guter Vater die Familie finanziell absichern soll. Dies zeigt, dass die traditionellen Rollenbilder bezüglich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung somit auch im 21. Jahrhundert weiterhin Bestand haben.⁹³

Wo bleiben die Visionen der „neuen“ Männer, die nach Gleichstellung streben, die Familie erleben und nicht nur ernähren wollen?

Verfangen in hegemonialen Mustern, chancenlos auszubrechen ob der äußeren, vor allem arbeitsmarktpolitischen Umstände? Erst ein Paradigmenwechsel hin zum gemeinschaftlichen Ernährer/Ernährerinnenmodell, basierend auf funktionierenden Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung und gerechter Entlohnung für Frauen, kann ein generelles Aufbrechen von alten Traditionen bewirken und so Platz für gelebte familiäre Gleichberechtigung schaffen.

⁸⁹ BMASK, Männerbericht 414.

⁹⁰ Parlamentskorrespondenz Nr. 3 vom 09.01.2012, Österreichische Männer in Beruf, Familie und Gesellschaft, www.parlament.gv.at (14.02.2012), 3.

⁹¹ Rudolf Karl *Schipfer*, Familien in Zahlen 2011, www.oif.ac.at/publikationen/weitere_publicationen/ (14.05.2012), 10.

⁹² Olaf *Kapella* & Christiane *Rille-Pfeiffer*, Österreichisches Institut für Familienforschung. Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Nr. 66/2007, 14.

⁹³ *Wistuba*, Männer 46.

1.2.2. Der Vater

1.2.2.1. Beginn der Rechtsfähigkeit

Nach germanischem Recht erlangte das lebend geborene Kind die Rechtsfähigkeit erst mit förmlicher Aufnahme in die Sippe, einer Rechtsgemeinschaft, die der Vorstellung eines familiären Zusammenlebens entspricht. Diese Eingliederung ging durch sakrale Riten vonstatten. Mit Ausbreitung des Christentums wurde als Anknüpfungspunkt für die Rechtsfähigkeit die Geburt eines lebensfähigen Neugeborenen gesehen. Erst mit dem ABGB wurde die Rechtsfähigkeit auf den Zeitpunkt vor der Geburt gelegt, und dadurch auch der Leibesfrucht eine beschränkte Rechtsfähigkeit zuteil.⁹⁴

1.2.2.2. Väterliche Munt – patria potestas

Kennzeichnend für den Familienverband war die Ausrichtung auf ein Familienoberhaupt, die sogenannte Munt, der sich alle Angehörigen zu unterwerfen hatten. Im Außenverhältnis bedeutete sie für den Muntling eine wirksame Schutzfunktion. Das Innenverhältnis, die sogenannte häusliche Munt, wurde unterteilt in väterliche, vormundschaftliche, ehe- und gesindeherrliche Gewalt.⁹⁵ Die am stärksten ausgeprägte Form, die väterliche Munt, verlieh in älterer Zeit jedenfalls das Recht auf Züchtigung, auf Verkauf der Schutzbefohlenen und umfasste auf Befehl des Vaters den Heiratszwang für Töchter. Der Stellenwert des Sohnes war über dem einer Tochter angesiedelt. Söhne übernahmen nach dem Tod des Vaters mit Eintritt ihrer Volljährigkeit die häusliche Munt und wurden grundsätzlich zu „Leitern“ des Hauswesens erzogen, Töchter lediglich zu „Dienerinnen“.⁹⁶ Die eheherrliche Munt gestattete dem Mann ein Leitungs- und Weisungsrecht, dass ihm von Geburt an anezogen wurde. Er vertrat seine Frau nach außen und verwaltete sowie nutzte das Frauenvermögen. In der Rezeption wurde der Begriff Munt von patria potestas, ohne tiefgreifende Veränderungen der Machtverhältnisse innerhalb der Familie, abgelöst. Die väterliche potestas jedoch wurde mehr und mehr als ein dem Kinderschutz dienendes Rechtsinstitut verstanden, und die Ausübung von Gewalt unter staatliche Aufsicht gestellt.⁹⁷

⁹⁴ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 22f.

⁹⁵ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 64.

⁹⁶ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 46.

⁹⁷ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 65.

Die bis zu diesem Zeitpunkt erlaubte Strafgewalt wandelte sich in ein Züchtigungsrecht, das Verkaufsrecht galt nur mehr für Fälle echter Not, und dem Heiratszwang folgte ein Ehebewilligungsrecht.⁹⁸

Im 18. Jahrhundert brachen alte Autoritätsstrukturen auf, es kam zu einer Zersetzung des patriarchalischen Familienbildes.⁹⁹ Familie galt nicht mehr als ausschließlicher Machtraum für Männer, denn die zunehmende Versorgungsfunktion des Staates und der aufkommende Feminismus bewirkten ein langsames Zurückdrängen der familiären Alleinherrschaft des Vaters.¹⁰⁰

Die Familie selbst wurde, da sie einen unantastbaren Innenraum darstellte, der Rechtsliteratur immer mehr entzogen, und nur Außenwirkungen oder Missbrauchsfolgen der Ehe- oder Familienautonomie rechtlich behandelt.¹⁰¹

Die Arbeitswelt des 19. Jahrhunderts führte in eine Differenzierung von Arbeit und Familie und somit zu einer stärkeren Trennung der männlichen und weiblichen Arbeitsbereiche.¹⁰²

Für immer mehr Männer spielte sich die berufliche Tätigkeit außerhalb des eigenen Hauses ab. Damit einher ging ein anderer Zeitrhythmus des Familienlebens, der, ähnlich der heutigen Strukturen, den Schwerpunkt am Morgen, Abend und Wochenende hatte, und die unaufhaltsame Verdrängung von Männern aus der aktiven Vaterrolle nahm seinen Anfang.¹⁰³

Im Raum des Öffentlichen repräsentierte wiederum der Mann allein¹⁰⁴ und gestaltete die private und wirtschaftliche Lebenswirklichkeit.

Bis zur Familienrechtsreform in den 70er Jahren (1970 – 1978) war das hegemoniale Männlichkeitsmodell vorherrschend, das, unterstützt durch die katholische Kirche und gutgeheißen von konservativen Kräften innerhalb des christlichsozialen Lagers, jahrtausendalten Vorstellungen von der Natur des Mannes entsprach. Plötzlich fiel dieses Machtgefüge in sich zusammen, denn Kern der Familienrechtsreform war ein partnerschaftlich konzipiertes Eherecht, in dem die väterliche Gewalt durch die elterliche ersetzt wurde.¹⁰⁵

⁹⁸ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 110.

⁹⁹ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 69.

¹⁰⁰ Hanisch, *Männlichkeiten* 291.

¹⁰¹ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 70.

¹⁰² Ulla Wikander, *Von der Magd zur Angestellten. Macht, Geschlecht und Arbeitsteilung 1789 – 1950* (1998) in: *Schmale, Männlichkeit* 205.

¹⁰³ *Schmale, Männlichkeit* 205f.

¹⁰⁴ Floßmann, *Privatrechtsgeschichte*⁶, 70.

¹⁰⁵ Hanisch, *Männlichkeiten* 296f.

Mit den Reformen des 20. Jahrhunderts konnten sich die wiederentdeckten Forderungen des Individualrechts, zunächst zugunsten der Frau durch die Gleichstellung der Rechte und Pflichten innerhalb der Ehe, dann auch zugunsten der Kinder, durch den Aufbau des Kinderrechts als Fürsorgeverhältnis anstelle des Prinzips der Herrschaft, Geltung verschaffen.¹⁰⁶

1.2.2.3. Unterhalt und Erziehung des Kindes

Mit der neuzeitlichen Rechtsentwicklung setzten normative Regelungen ein, die die personenrechtliche Gewalt des Vaters ablösten. Kindlicher Ungehorsam wurde zwar sanktioniert, vor allem aber die Vernachlässigung von Elternpflichten unter Strafe gestellt. Der Vater galt als nächster gesetzlicher Vormund und hatte für einen „standesgemäßen Unterhalt“ zu sorgen. Dies war selbstverständlich, dafür bedurfte es keinerlei normativer Regelungen. Schon im Älteren Recht kristallisierten sich erste Rechtsbrauchformen einer väterlichen Unterhaltspflicht durch die Ausstattung¹⁰⁷ der Kinder, als einmaliger Anspruch bei Familiengründung¹⁰⁸, heraus. Erst das Josephinische Gesetzbuch von 1787 brachte diesbezüglich eine Regelung, die das ABGB 1811 ansatzweise übernahm und dem Vater die Unterhaltsleistung und Erziehungsgewalt, der Mutter die körperliche Pflege der Kinder aufbürdete.¹⁰⁹

Träger der Erziehungsgewalt war vor allem der Vater. Er war dafür verantwortlich, die Kinder zu einem „für den Staat nützlichen Stande“ zu erziehen, und daher entscheidungsbefugt.¹¹⁰

Es hatten dadurch zwar beide Elternteile gemeinschaftliche Rechte und Pflichten, die letztendliche Entscheidungsgewalt und auch gesetzliche Vertretung für das Kind blieb aber dem Vater vorbehalten.¹¹¹ Das Reformgesetz 1975¹¹² beendete das innerfamiliäre

¹⁰⁶ Floßmann, Privatrechtsgeschichte⁶, 72.

¹⁰⁷ §§ 1220 – 1223 ABGB.

¹⁰⁸ Hinteregger, Familienrecht⁵, 193.

¹⁰⁹ Floßmann, Privatrechtsgeschichte⁶, 110-112.

¹¹⁰ 4. Hpst. „Von den Rechten zwischen Aeltern und Kindern“ in: Floßmann, Privatrechtsgeschichte⁶, 112.

¹¹¹ Floßmann, Privatrechtsgeschichte⁶, 112.

¹¹² BGBl 1975/412, § 91 ABGB der ABGB Stammfassung aus 1811, die bis 1975 in Geltung stand.

Machtgefälle und normierte die eheliche Gleichstellung, sodass nun die „Rechte und Pflichten der Ehegatten im Verhältnis zueinander.....gleich sind“¹¹³.

Im Gegenzug schuldeten die Kinder den Eltern Ehrfurcht und Gehorsam und konnten im Anlassfall maßvoll gezüchtigt werden. Mit dem Bundesgesetz über die *Neuordnung des Kindschaftsrechts*¹¹⁴ wurde 1977 schließlich dem Vater das Recht der letzten Entscheidung entzogen, das Züchtigungsrecht abgeschafft und neu als Durchsetzungsrecht normiert.¹¹⁵

Der Begriff Obsorge¹¹⁶ steht bei ehelichen Kindern beiden Elternteilen zu. Er wurde 1989 als Ausdruck besonderer Verantwortung in das ABGB übernommen, verpflichtet die Obsorgeberechtigten zu Erziehung und Pflege der Kinder und ersetzte die elterliche Gewalt.¹¹⁷

Beide Elternteile schulden dem Kind bis zu seiner Selbsterhaltungsfähigkeit Unterhalt¹¹⁸, welcher im Falle von getrennt lebenden Elternteilen in Form eines Geldunterhalts zu leisten ist.

Für das uneheliche Kind kommt die Obsorge von Gesetzes wegen allein der Mutter zu und es bedarf einer Vereinbarung beider Elternteile, wenn auch der Vater damit betraut werden soll.¹¹⁹ Ansonsten verbleibt dem Vater und auch dem Kind nur das Recht auf den persönlichen Verkehr.¹²⁰ Hier hat aber das Gericht auf die Bedürfnisse und Wünsche des Kindes Bedacht zu nehmen.¹²¹

Diese Regelung beinhaltet für Väter sehr viel Diskriminierungspotential, worauf in Kapitel 5, Punkt 5.2.1. näher eingegangen wird.

Derzeit wird seitens des Justizministeriums eine Reform des Familienrechts, in Hinblick auf gemeinsame Obsorge für ledige Väter und geänderte Besuchsrechtregelungen, in Aussicht gestellt.

¹¹³ § 89 ABGB idF EheRwG in: *Floßmann*, Frauenrechtsgeschichte², 251.

¹¹⁴ BGBl 1977/403.

¹¹⁵ *Floßmann*, Privatrechtsgeschichte⁶, 113.

¹¹⁶ § 144 ABGB.

¹¹⁷ *Hinteregger*, Familienrecht⁵, 198f.

¹¹⁸ § 140 ABGB.

¹¹⁹ § 166, 167 ABGB in: *Hinteregger*, Familienrecht⁵, 201.

¹²⁰ Besuchsrecht § 148 ABGB.

¹²¹ *Hinteregger*, Familienrecht⁵, 219.

1.2.2.4. Der „moderne“ Vater

Die modernen Väter, die zur Erfüllung des Gesetzesauftrags über die Neuordnung des Kindschaftsrechts notwendig sind, mussten sich gegen tiefsitzende hegemoniale männliche Rollenbilder durchsetzen und begannen sich erst langsam zu entwickeln.¹²² Nach wie vor ist ein Großteil der Gesellschaft im „alten“ Männerbild verhaftet und der Wandel, hin zur sozialen Gleichstellung aller familiären Aufgaben, noch als Zukunftsauftrag zu sehen.

„Dreißig Jahre Frauenbewegung haben die Grundlage für ein neues Geschlechterverhältnis geschaffen und die neue Emanzipationsbewegung der Männer ergänzt nun die männerspezifische Sichtweise. Für beide Geschlechter ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch immer nicht befriedigend gelöst, da sich die Denk- und Handlungsmuster an der Kernfamilie orientieren.“¹²³

Die Anforderungen an die Männer sind durch ihre Visionen über die neue Vaterrolle enorm gestiegen, denn „ein Mann, der die Verflüssigung der Geschlechterrollen akzeptiert und auf eine bestimmte Zeit die Mutterrolle übernimmt, die Schutzfunktion konkret in den Mühen des Alltages ausfüllt: das Kind füttert, die Windel wechselt, in der Nacht das schreiende Kind durch die Wohnung trägt, mit ihm spielt, es in den Kindergarten begleitet und mit ihm Hausaufgaben macht“, ist mit den jetzigen wirtschaftlichen Organisationsstrukturen nur in Ausnahmefällen vereinbar.¹²⁴

Es bedarf dazu in Wirklichkeit einer Veränderung der männlich hegemonialen Denkmuster und Schaffung von Rahmenbedingungen für eine flexiblere Kinderbetreuung. In der Wirtschaft fehlt vielerorts das Verständnis und Interesse am „neuen“ Mann bzw Vater.¹²⁵ Man will dort nach wie vor das hegemoniale Männlichkeitsbild an der Spitze sehen und auch die jungen Väter sind aufgrund der an sie gerichteten Erwartungen überfordert. Auf der einen Seite wollen sie Führungspositionen erreichen, auf der anderen Seite als junge Väter reüssieren. Gesellschaftlich wird das Dilemma der Männer kaum reflektiert, daher erhalten sie wenig bis gar keine Unterstützung.¹²⁶

Die *RL 2010/18/EG*, die als Folge der *Elternurlaubsrichtlinie*¹²⁷ auch Männern die Option eröffnet, bezahlte Kinderkarenz in Anspruch zu nehmen, bietet zwar den rechtlichen Rahmen

¹²² Hanisch, Männlichkeiten 297.

¹²³ Zulehner, MannsBilder 236.

¹²⁴ Ein literarisches Beispiel: Peter Handke, Kindergeschichte 1980 in: Hanisch, Männlichkeiten 297.

¹²⁵ Zulehner, MannsBilder 238.

¹²⁶ Ronald Schulz, Gender Mainstreaming-Herausforderung für Männer 49f in: Heinrich-Böll-Stiftung/Forum Männer: Akteure des Wandels (2004), 19.

¹²⁷ RL 96/34/EG ABI 1996 L 145/4.

einer Karenzteilung zwischen Mutter und Vater, jedoch hindert die Vereinbarung von Familie und Karriere die Männer an dieser Idealvorstellung.¹²⁸

Hinzu kommt, „dass Männer besser verdienen als ihre meist Teilzeit arbeitenden Frauen. Dies unterstützt die Tendenz, dass sich Männer aus der Kinderbetreuung verabschieden, um dann die Rolle des Ernährers einzunehmen und die traditionelle Rollenaufteilung noch einmal zu verfestigen“.¹²⁹ „Daher ist nach wie vor die Zuweisung der Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit sehr ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt und resultiert aus der gelebten Zuschreibung des Familiären und Privaten zu den Frauen und des Beruflichen und Öffentlichen zu den Männern. Hier zeichnen zahlreiche Wertestudien noch ein sehr traditionelles Bild, wenngleich Väter eine stark steigende Bereitschaft signalisieren, sich an der Erziehung und Betreuung zu beteiligen“.¹³⁰

Als nach wie vor ebenfalls dringend reformbedürftig stellt sich die Situation lediger Väter dar. Die Neuausrichtung des Familienrechts hat vor ihnen Halt gemacht, denn die gemeinsame Obsorge eines partnerschaftlichen Familienmodells kommt gemäß ABGB nur ehelichen Kindern zugute...„Mit der Obsorge für das uneheliche Kind ist die Mutter allein betraut“¹³¹. Für beide Elternteile ist zwar die Pflicht normiert, für den Unterhalt der Kinder aufzukommen¹³², unabhängig davon, wer über das Sorgerecht verfügt, aber in Fällen des alleinigen mütterlichen Sorgerechts wird der Vater auf die Ernährerrolle, in Form des Geldunterhalts, reduziert. Von ihm gewünschte Erziehungs- sowie Betreuungsdienste werden von einem funktionierenden Besuchsrecht¹³³ abhängig gemacht, das der Willkür der Beteiligten Tür und Tor öffnet und dem Kindeswohl und „Vaterwohl“ daher nur eingeschränkt genüge tut.

Aus dieser Perspektive erscheint die Elternschaft als ein von „Frauen“ dominiertes Feld¹³⁴, in welchem Väter, wenn es zu Konflikten kommt, vor Gericht erbittert um die Kinder und gegen die Privilegierung der Frauen kämpfen.¹³⁵

Nähere Ausführungen zum Thema Obsorge folgen in Kapitel 5, Punkt 5.2.1.

¹²⁸ BMASK, Männerbericht 387.

¹²⁹ BMASK, Männerbericht 53.

¹³⁰ BMASK, Männerbericht 362.

¹³¹ § 166 ABGB BGBl I 2000/135.

¹³² § 166, 140 ABGB.

¹³³ § 148 ABGB.

¹³⁴ Klaus *Schwerma*, Gender Mainstreaming und was Männer davon haben können in: *Akteure des Wandels* (2004), 19.

¹³⁵ Matthias *Matussek*, Die vaterlose Gesellschaft. Überfällige Anmerkungen zum Geschlechterkampf (1998) in: *Hanisch*, Männlichkeiten 298.

2. Gleichbehandlung aus internationaler Sicht

Die „Allgemeinen Menschenrechte“ wurden erstmals in der Unabhängigkeitserklärung der Vereinigten Staaten von 1776 postuliert und fanden Eingang in der Menschen- und Bürgerrechtserklärung der französischen Nationalversammlung vom 26. August 1789.¹³⁶ Wie im Kapitel 1, Punkt 1.1.2. schon angemerkt, handelte es sich hierbei jedoch um bürgerliche und politische Freiheitsrechte, die von Männern für Männer konzipiert wurden und in welchen Frauen keinen Eingang fanden.

Erst im 20. Jahrhundert kam es zu internationalen Vereinbarungen, die als Reaktion auf den Zweiten Weltkrieg im Völkerrecht verankert wurden. Das wichtigste Instrument des heutigen universellen Menschenrechtsschutzes ist die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, kurz AEMR genannt. Sie ist das ausdrückliche Bekenntnis der Vereinten Nationen zu den allgemeinen Grundsätzen der Menschenrechte und wurde am 10. Dezember 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verkündet. Als Rechte der ersten Generation werden die klassischen bürgerlichen und politischen Freiheitsrechte¹³⁷ bezeichnet, wie sie schon in der Französischen Revolution ausformuliert wurden. Hinzu kamen wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte¹³⁸ und jüngeren Datums sind allgemeine Rechte wie Recht auf Entwicklung oder Frieden. Zahlreiche Internationale Pakte und Übereinkommen sowie der Menschenrechtsschutz auf regionaler Ebene, wie in Europa die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)¹³⁹, ergänzen die AEMR.

Allen einzeln genannten Menschenrechten übergeordnet ist das Prinzip der Gleichbehandlung, sodass jeder und jede Einzelne gleichermaßen darauf Anspruch hat!¹⁴⁰

2.1. CEDAW (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women)

Die *UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau* gilt als „Magna Charta“ der Frauenrechte, die am 3.9.1981 als völkerrechtlicher Vertrag in Kraft

¹³⁶ Michael Krennerich, Menschenrechte-ein Einstieg, Handbuch der Menschenrechtsarbeit http://handbuchmensenrechte.fes.de/kapitel.php?kapitel_id=55441&text_id=42827 (10.06.2012), 1.

¹³⁷ Recht auf Leben, persönliche Freiheit, Versammlungs-, Vereinigungs-, Meinungs-, Religionsfreiheit etc.

¹³⁸ Recht auf soziale Sicherheit, auf Arbeit, Ernährung, Gesundheit und Bildung etc.

¹³⁹ Krennerich, Menschenrechte Handbuch 2.

¹⁴⁰ UNRIC, Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen für Westeuropa, <http://www.unric.org/de/menschenrechte/16> (10.06.2012), 1.

getreten ist. In ihr sind geschlechtsspezifische Konkretisierungen der allgemeinen Menschenrechte festgelegt, die von Österreich 1982 in innerstaatliches Recht transformiert wurden. Allerdings hat Österreich einen Erfüllungsvorbehalt abgegeben, sodass die Bestimmungen nicht unmittelbar anwendbar sind.¹⁴¹

Mit dem Akt der Erhebung der Art 1 bis 4 in den österreichischen Verfassungsrang ist die völkerrechtliche Verpflichtung verbunden, die faktische Gleichberechtigung gesetzgeberisch umzusetzen. Von besonderer Bedeutung für die Auswahl der einzelnen Gleichstellungsinstrumente ist Art 4 der CEDAW, der als tragende Säule der Quotenregelung gilt.¹⁴² In der Lehre stieß die Quotenregelung auf durchaus kritische Anmerkungen, da diese die Förderung von Frauen durch leistungsgebundene Quoten als verfassungswidrig einstufte.¹⁴³

Art 4

1. Vorübergehende Sondermaßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieser Konvention, dürfen aber keinesfalls die Beibehaltung ungleicher und gesonderter Maßstäbe zur Folge haben; diese Maßnahmen sind aufzuheben, sobald die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht sind.

Mit der Verfassungsnovelle 1998 wurde die Zulässigkeit der Quotenregelung implementiert und ein verfassungsrechtlich unbedenkliches Instrument zur Diskriminierung des Mannes geschaffen.¹⁴⁴

2.1.1. CEDAW – wo bleibt der Mann?

Aus der Charta der Vereinten Nationen, in der 1945 festgeschrieben wurde, dass Männer und Frauen die gleichen Rechte haben, entstand das Frauenrechtsübereinkommen. Als internationales Rechtsinstrument für die Schaffung rechtlicher und tatsächlicher Gleichberechtigung und Gleichstellung von Männern und Frauen gestattet das

¹⁴¹ Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 235f.

¹⁴² Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 237.

¹⁴³ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 170.

¹⁴⁴ Vgl dazu die Ausführungen unter Kap 3 Pkt 3.2.4.1.

Übereinkommen¹⁴⁵ mit der Einführung zeitlich begrenzter Fördermaßnahmen sogar die zeitweilige Benachteiligung von Männern!¹⁴⁶

Wo Gleichheit für Frauen gefordert wird, entsteht Ungleichheit für Männer!

Der „neue“ Mann, umzingelt von nationalen und internationalen Gleichstellungsnormen, getroffen von Quotenregelungen und positiven Maßnahmen, frustriert von unbeweglichen männlichen „Traditionalisten“ und machtlos gegenüber einer immer stärker werdenden Frauenpower, sucht seine Identität, seinen gesellschaftlichen Platz und seine Lobby, die ihm Rückhalt bietet.

Der Ohnmacht traditioneller Männlichkeit wird wenig Aufmerksamkeit zuteil, denn es entspricht dem Zeitgeist, Männlichkeit mit negativen Assoziationen wie Gewalt, Krieg und Missbrauch zu verbinden. Der Feminismus und seine Instrumente haben eine Vorstellung von „political correctness“ aufgebaut, die das Thematisieren von Benachteiligungen zuungunsten der Männer verbietet.¹⁴⁷

Für eine nachhaltige Veränderung der Geschlechterverhältnisse in Richtung Gleichrangigkeit bedarf es neben Gender Mainstreaming daher noch gezielter Männerförderung und Männerakzeptanz, um langfristig beiden Geschlechtern die verschiedensten Lebensmöglichkeiten ohne gegenseitige Herabsetzung zu eröffnen.¹⁴⁸

2.2. Entwicklung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf europarechtlicher Ebene

Das Antidiskriminierungsrecht wurde nicht aus sozialpolitischen Überlegungen geschaffen, sondern hat seinen Ursprung im Gebot der Entgeltgleichheit der Geschlechter und verfügt somit über wirtschaftliche Wurzeln.¹⁴⁹

Art 119 der Gründungsverträge¹⁵⁰ ist daher als erster Versuch von Gleichheitsbestrebungen in der Arbeitswelt zu verstehen.¹⁵¹

¹⁴⁵ Art 4 CEDAW.

¹⁴⁶ Hanna Beate *Schöpp-Schilling*, Das Frauenrechtsübereinkommen-ein wirksames Instrument für die weltweite Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen? in: Gerhart *Baum*/Eibe *Riedel*/Michael *Schaefer*, Menschenrechtsschutz in der Praxis der Vereinten Nationen (1998), 155f.

¹⁴⁷ *Hollstein*, Korsett der Männlichkeit, NZZ.

¹⁴⁸ Willi *Walter*, Muss das Gender Mainstreaming „gegendert“ werden? in: Akteure des Wandels (2004), 42.

¹⁴⁹ Magdalena *Pöschl*, Baustellen des Antidiskriminierungsrechts in: *Österreichische Juristenkommission* (Hrsg.), Grundrechte im Europa der Zukunft (2010), 166.

¹⁵⁰ EGKSV, EuratomV, EWGV.

¹⁵¹ *Pöschl*, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 166.

Art 119

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Dieses Diskriminierungsverbot wurde in der Folge durch mehrere Richtlinien zu einem umfassenden Regelwerk gegen Geschlechterdiskriminierung im Berufsleben ausgebaut.¹⁵² Schutzpflichten trafen den Gesetzgeber jedoch schon lange vorher: Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) beschloss im Jahr 1951 das *Übereinkommen 100*¹⁵³ über die Entgeltgleichheit und in punkto Diskriminierungsverbot im Jahr 1958 das *Übereinkommen 111*,¹⁵⁴ welches in Österreich 1973 ratifiziert wurde.¹⁵⁵ Damit wurde einerseits Bewusstsein für bestehende Ungleichheiten erzeugt und andererseits für den nötigen politischen Druck gesorgt, um mit nationalen Regelungen auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen im Arbeitsrecht zu reagieren.¹⁵⁶

Im *Vertrag von Amsterdam*¹⁵⁷ wurde Art 119 in Art 141 EGV integriert und damit die primärrechtliche Grundlage für die Gleichbehandlung im Arbeitsrecht geschaffen¹⁵⁸. Erwähnenswert ist vor allem Abs 4, welcher als rechtliche Grundlage für nationale Quotenmaßnahmen dient. Solche Schritte, die einer Diskriminierung im Berufsleben entgegenwirken sollen, sind nun auch außerhalb des Entgeltbereichs möglich.¹⁵⁹

Angesichts der Tatsache, dass die Förderung nicht allein für Frauen, sondern generell für das „unterrepräsentierte Geschlecht“ machbar ist, wird sie auch für Männer zulässig und es kommt ein erstes Umdenken im Gleichbehandlungsprozess ins Rollen, in welchem auch der Mann als „förderungswürdig“ gesehen wird.

„Zeitgleich erklärte Art 2 EGV die Gleichstellung von Männern und Frauen explizit zu einer Aufgabe der Gemeinschaft um Ungleichheiten zu beseitigen. Spätestens damit war die Gleichstellung kein rein ökonomisches Instrument mehr; sie wurde Europa auch zu einem sozialpolitischen Anliegen.“¹⁶⁰

¹⁵² Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 166.

¹⁵³ Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, BGBl 1954/39.

¹⁵⁴ Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, BGBl 1973/111.

¹⁵⁵ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 195.

¹⁵⁶ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 7.

¹⁵⁷ Vertrag von Amsterdam vom 2. Oktober 1997, in Kraft seit 1. Mai 1999, ABl 1997 C 340/1.

¹⁵⁸ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 167.

¹⁵⁹ *Pirstner*, Europarechtliche Dimensionen 169.

¹⁶⁰ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 167.

Als Meilenstein des Antidiskriminierungsrechts ist Art 13 Abs 1 EGV des *Vertrages von Amsterdam* zu sehen. Damit wurde der Rat ermächtigt, geeignete Vorkehrungen gegen Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu treffen. Ab diesem Zeitpunkt war der Diskriminierungsschutz nicht mehr beschränkt auf Beruf und Beschäftigung, sondern galt für alle Gemeinschaftszuständigkeiten!¹⁶¹

Der *Vertrag von Nizza*¹⁶² ermächtigte den Rat Fördermaßnahmen zu ergreifen, um die Mitgliedstaaten in ihrem Kampf gegen Diskriminierung zu unterstützen.¹⁶³

Anlässlich der Unterzeichnung des *Vertrages von Lissabon*¹⁶⁴ im Dezember 2007 wurde nun nach vielen Jahren die Charta der Grundrechte wieder hervorgeholt, die auch die allgemeinen Grundsätze der Europäischen Menschenrechtskonvention des Europarates definiert. Mit ihrer feierlichen Verkündung ist sie somit den Verträgen gleichrangig gestellt. In diesem Festakt erklärte der Präsident der Europäischen Kommission, José Manuel Barroso: „Mit der Unterzeichnung und der Proklamation der Charta bekunden die Präsidenten des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission öffentlich ihren festen Willen, die Charta für die Institutionen der Union rechtlich verbindlich zu machen. Die Rechte der EU-Bürger werden damit in entscheidenden Bereichen wie Menschenwürde, Grundfreiheiten, Gleichheit, Solidarität, Unionsbürgerschaft und Justiz gestärkt.“¹⁶⁵

Eine Vielzahl an Richtlinien wurde in den letzten Jahrzehnten im Bereich des „Genderrechts“ erlassen. Gegen Diskriminierungen gibt es bereits seit 1976 die Gleichbehandlungsrichtlinie¹⁶⁶ des Rates, die für die Gleichstellung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg und zu den Arbeitsbedingungen sorgt.¹⁶⁷ Als Erweiterung gilt die Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹⁶⁸, die zusätzlich

¹⁶¹ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 167.

¹⁶² Vertrag von Nizza vom 26. Februar 2001, in Kraft seit 1. Februar 2003, ABI 2001 C 80/1.

¹⁶³ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 169.

¹⁶⁴ Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft vom 17. Dezember 2007, in Kraft seit 1. Dezember 2009, ABI 2007 C 306/1.

¹⁶⁵ *Europa – Charta der Grundrechte: Unterzeichnung und feierliche Proklamation durch die Präsidenten der Kommission, des Europäischen Parlaments und des Rates in Straßburg*, © Europäische Union, 1995-2012.

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/07/1916&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en> (20.05.2012)

¹⁶⁶ RL 76/207/EWG ABI 1976 L 39/40.

¹⁶⁷ Renate Pirstner, *Europarechtliche Dimensionen in: Brita Neuhold/Renate Pirstner/Silvia Ulrich, Menschenrechte – Frauenrechte. Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen* (2003), 168.

¹⁶⁸ RL 2000/78/EG Abl 2000 L 303/16.

Diskriminierungen aufgrund der Religion und Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Ausrichtung und Behinderung umfasst.¹⁶⁹

Im Jahr 1996 wurde die vor allem für Väter sehr wesentliche *Elternurlaubsrichtlinie*¹⁷⁰ verabschiedet, die es nun auch Männern ermöglicht, Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, und somit einer ausgewogeneren Aufteilung von Beruf und familiären Verpflichtungen zwischen Müttern und Vätern dient. Diese Richtlinie wurde mit Wirkung vom 8.3.2012 aufgehoben und durch die *RL 2010/18/EG* ersetzt, die den Elternurlaub nun bei Geburt oder Adoption eines Kindes für eine Dauer von mindestens vier Monaten gewährt. Sie gilt gleichermaßen für alle weiblichen und männlichen Arbeitnehmer, unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses. Nach Inanspruchnahme des Elternurlaubs hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren, und die Arbeitnehmer sind außerdem gegen Benachteiligung oder Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme des Elternurlaubs geschützt.¹⁷¹

1997 folgte die *Richtlinie zur Teilzeitarbeit*¹⁷², um eine Beseitigung der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten sicherzustellen, und 1998 die *Beweislastrichtlinie*¹⁷³, die die Geltendmachung von Gleichstellungsansprüchen erleichtert, da nun aufgrund der Beweislastumkehr der beklagten Partei die Beweisführung über die Nichtverletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes obliegt. Dessen Verstoß muss die klagende Partei lediglich glaubhaft machen.¹⁷⁴

Die Phänomene des Antirassismus im Alltagsleben gehen weit über die Arbeitswelt hinaus und haben den europäischen Gesetzgeber zu einer eigenen Vorschrift in Form der *Antirassismusrichtlinie*¹⁷⁵ bewogen.¹⁷⁶ Der Schutzbereich umfasst neben den Bereichen Beschäftigung und Beruf den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, sowie den Wohnraum.¹⁷⁷

Nach wie ist in der Gleichstellungspolitik der Geschlechter nur der Arbeitsmarkt als geregelter Bereich implementiert. Umso begrüßenswerter ist die Erweiterung außerhalb der Erwerbstätigkeit dahingehend, dass 2004 die *Richtlinie zur Verwirklichung der*

¹⁶⁹ Pirstner, Dimensionen, 177.

¹⁷⁰ RL 96/34/EG ABI 1996 L 145/4.

¹⁷¹ Europa – Zusammenfassungen der EU-Gesetzgebung, © Europäische Union, 1995-2012.

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0031_de.htm (20.05.2012).

¹⁷² RL 97/81/EG ABI 1998 L 14/9.

¹⁷³ RL 97/80/EG ABI 1998 L 14/6.

¹⁷⁴ Pirstner, Dimensionen, 177.

¹⁷⁵ RL 2000/43/EG ABI 2000 L 180/22.

¹⁷⁶ Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung 176.

¹⁷⁷ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 169.

*Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen*¹⁷⁸ erlassen wurde, die sicherstellt, dass eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bei Gütern und Dienstleistungen verboten ist.¹⁷⁹

Diese ermöglicht es nun Männern, die vorhandenen Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts am Dienstleistungssektor, wie unterschiedliche Eintrittsgebühren bei Freizeiteinrichtungen oder ungleiche Seniorenermäßigungen bei öffentlichen Verkehrsbetrieben (Näheres unter Kapitel 3, Punkt 3.2.3.1. unmittelbare Diskriminierung), rechtlich geltend zu machen und damit Ungleichbehandlungen nicht nur aufzuzeigen, sondern vor allem aufzuheben.

Im Jahr 2006 wurden letztendlich mehrere geschlechtsbezogene Richtlinien im Bereich Beschäftigung, Beruf und sozialer Sicherheit zusammengefasst und in die *Gleichbehandlungsrichtlinie*¹⁸⁰ integriert.¹⁸¹ Diese bewirkt eine massive Ausweitung der Thematik und legt fest, dass die Mitgliedsstaaten aktiv das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen durch positive Maßnahmen fördern müssen.¹⁸²

Österreich kommt seinen Umsetzungsverpflichtungen durch das Gleichbehandlungsgesetz nach¹⁸³. Damit wird ein rechtlicher Rahmen geschaffen, der den Bürgerinnen und Bürgern ein Rechtsdurchsetzungsinstrument für etwaige Verletzungen in die Hand gibt.

2.2.1. Entwicklung des Politikbereiches Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming bedeutet die Integration der Geschlechterperspektive in jede Phase des politischen Prozesses, von der Konzeption über die Verwirklichung und das Monitoring bis hin zur Evaluierung, sowie in alle Politikbereiche der Union zur Förderung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming steht für die Evaluierung der Auswirkungen, die politische Maßnahmen auf das Leben und die Position von Frauen und Männern haben, sowie die Verantwortlichkeit, diese Fragen bei Bedarf noch einmal zu behandeln. Auf diese Weise wird Geschlechtergleichheit zu einer konkreten Realität im

¹⁷⁸ RL 2004/113/EG.

¹⁷⁹ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 170.

¹⁸⁰ RL 2006/54/EG ABI 2006 L 204/23.

¹⁸¹ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 171.

¹⁸² Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung 61.

¹⁸³ Siehe Ausführungen unter Kap 3 Pkt 3.2.1.ff.

Leben von Frauen und Männern: Sie schafft Spielraum für jede und jeden innerhalb der Organisationen und Gemeinden, einen Beitrag zum Prozess der Artikulation einer gemeinsamen Vision von der nachhaltigen menschlichen Entwicklung zu leisten und diese in die Realität umzusetzen“.¹⁸⁴

Diese umfassende Geschlechterpolitik soll Leitlinie des politischen Handelns und der politischen Entscheidungen sein, sodass sämtliche Aktionsprogramme unter diesem Aspekt analysiert und im Bedarfsfall evaluiert werden. Im Sinne eines top-down-Ansatzes muss die Realisierung der Strategie vor allem von Führungskräften initiiert werden. Denn Geschlechtergleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe soll für Männer und Frauen gleiche Chancen und bessere Lebensbedingungen erreichen.¹⁸⁵

Die Kommission forcierte die Geschlechtergleichbehandlung auf europäischer Ebene¹⁸⁶ und schaffte im Vertrag von Amsterdam einen weiteren wichtigen Schritt zur Gleichstellung von Männern und Frauen:

Art 3 Abs 2

Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.

Mit dieser Norm wurde Gender Mainstreaming als Geschlechtergleichstellung in allen politischen Bereichen primärrechtlich festgesetzt und soll unter Berücksichtigung der einzelnen Lebenswelten zur dauerhaften Gleichberechtigung führen.¹⁸⁷

Die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch auf allen Politik- und Aktionsfeldern der Gemeinschaft zu berücksichtigen, das ist die Ausrichtung des „Mainstreaming Grundsatzes“, den die Kommission verfolgt....¹⁸⁸

¹⁸⁴ Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, 35.

¹⁸⁵ Mechthild Cordes, Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming in: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (2004), 716f.

¹⁸⁶ Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung 87.

¹⁸⁷ IMAG GMB Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, GM–Was ist das? www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/content, (28.03.2012), 1.

¹⁸⁸ Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996: „Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, KOM (96), 67 http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_de.htm (20.05.2012).

Die Förderung von Gender Mainstreaming-Maßnahmen einerseits und Frauenförderungsmaßnahmen andererseits zeigt von einer Doppelstrategie des Rates, um bestehenden Ungleichheiten entgegensteuern zu können.¹⁸⁹ Voraussetzung dafür ist eine allgemeine Gender-Sensibilität, die keine Zweifel an der Wirksamkeit von Maßnahmen und Konzepten aufkommen lassen.¹⁹⁰

Heutzutage besteht trotz deutlicher Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter weiterhin großer Handlungsbedarf. Die Europäische Kommission hat für den Zeitraum 2010-2015 das Arbeitsprogramm *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern* gebildet und Prioritäten definiert, die sie für die Bereiche wirtschaftliche Unabhängigkeit, Entlohnung, Chancen auf dem Arbeitsmarkt und Zugang zu Entscheidungspositionen umsetzen will. Diese Strategie unterstreicht die Anstrengungen der EU, die Geschlechtergleichstellung in ihre außenpolitischen Maßnahmen zu integrieren.¹⁹¹

Nur auf den ersten Blick wirkt dieses Programm ambitioniert für beide Geschlechter, denn es scheint eher maßgeschneidert auf Frauen zu sein. Somit bleibt abzuwarten, ob auch für Männer Verbesserungsschritte in der Thematik Gleichstellung erkennbar sind, da de facto die Gleichstellungspolitik immer noch als „weiblich“ gesehen wird und Belange vieler Männer daher nur unzureichend berücksichtigt werden.

2.2.2. Die Quotenregelung als Umsetzungsmaßnahme

Kurz vor In-Kraft-Treten des Vertrages von Amsterdam erklärte der EuGH 1995 in seinem Urteil *Kalanke*¹⁹², dass Art 2 Abs 4 der RL 76/207¹⁹³ „starre Maßnahmen zur Bevorzugung von Frauen bei Einstellung und Beförderung“ nicht erlaube:

Art 2 Abs 4

Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch die Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

¹⁸⁹ Pirstner, Dimensionen 217.

¹⁹⁰ Cordes, Gleichstellungspolitik in: Becker/Kortendiek, Frauen- und Geschlechterforschung 717.

¹⁹¹ Europäische Kommission Gleichstellungsstrategie, 43.

¹⁹² EuGH Rs. C-450/93 *Kalanke geg. Freie Hansestadt Bremen*.

¹⁹³ Siehe Gleichbehandlungsrichtlinie Fn 166.

Dieses heftig kritisierte Urteil zielte auf Quotenregelungen zugunsten von Frauen ab, denn Richtlinien lassen Benachteiligungen unter bestimmten Voraussetzungen zu.¹⁹⁴ Bei Stellenbewerbungen sind diese zu bevorzugen, wenn von zumindest gleicher Qualifikation des Mitbewerbers auszugehen ist.¹⁹⁵

Mit dem Urteil in der Rechtssache *Marschall*¹⁹⁶ wurden Frauenbegünstigende Maßnahmen zwar als zulässig erklärt, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass es sich hierbei nicht um automatische Schritte handelt, sondern um flexible und vom Einzelfall abhängige. Dadurch können persönliche Gründe des gleich qualifizierten Mitbewerbers die Vorrangregel für Frauen ausschalten.¹⁹⁷ Damit wurde der positiven Diskriminierung eine sogenannte Öffnungsklausel zugrunde gelegt.¹⁹⁸

In der Rechtssache *Abrahamsson*¹⁹⁹ beurteilte der EuGH eine Bevorzugung von geringer Qualifizierten des unterrepräsentierten Geschlechts aufgrund des Qualifikationsvorbehaltes als unvereinbar mit dem Gemeinschaftsrecht. Denn diese Qualifikationsprüfung besagt, dass im Fall von Qualitätsunterschieden dem unterrepräsentierten Geschlecht nie der Vorzug zu geben ist, da dies außer Verhältnis zum Ziel der Unterstützung steht.²⁰⁰

An dieser Stelle ist festzuhalten, dass die Quote von der Grundidee her als „Frauenquote“ gedacht ist, um im Arbeitsumfeld raschere Annäherungen in der Geschlechtergleichstellung zu erzielen. Jeder einzelne Fall, der eine „Quotenfrau“ begünstigt, führt somit automatisch zu einer Diskriminierung des männlichen Mitbewerbers.

Die Öffnungsklausel bietet sich als einzige Chance an, einer Frauenbevorzugung entgegenzuwirken. Da es sich hierbei jedoch nur um Ausnahmefälle handelt, bleibt der Großteil der betroffenen Männer Diskriminierungsopfer, die untermauert durch Entscheidungen und Normen als „positive Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung“ auf der Strecke bleiben.

Bezüglich näherer Ausführungen dazu verweise ich auf Kapitel 3, Punkt 3.2.4.1. Positive Diskriminierung als Förderungsmaßnahme für staatsnahe Unternehmen.

¹⁹⁴ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 175.

¹⁹⁵ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 89.

¹⁹⁶ EuGH Rs. C-409/95, *Marschall geg. Land Nordrhein-Westfalen*.

¹⁹⁷ *Pirstner*, Dimensionen 213.

¹⁹⁸ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 90.

¹⁹⁹ EuGH Rs. C-407/98, *Abrahamsson und Anderson geg. Fogelquist*.

²⁰⁰ *Pirstner*, Dimensionen 215.

3. Gleichbehandlung in Österreich

Auch heute noch richten sich die Strategien der Gleichstellungspolitik im Wesentlichen auf Frauenförderung. Das Bestreben nach konsequenter Gleichberechtigung der Geschlechter für alle Lebensbereiche hat nach wie vor nur eine relativ geringe gesellschaftliche Akzeptanz. Für Männer fehlen positive Anreize, die Forderung nach Gleichberechtigung zu unterstützen, denn am Beispiel der Quotenregelung erkennt man, dass es sich um eine Umverteilung von Ressourcen zulasten der Männer handelt. Damit Frauen „dazugewinnen“ können, müssen Männer „verlieren“.²⁰¹

Die normativ breitbasige Verankerung der Geschlechtergleichstellung, auf die im Folgenden näher eingegangen wird, lässt nach wie vor Raum für Diskriminierungen im Privatleben und der Berufswelt.

3.1. Entwicklung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im österreichischen Verfassungsrecht

3.1.1. Gleichheitsgarantie

Die erste verfassungsrechtliche Gleichheitsgarantie wurde mit Art 2 des *Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger aus 1867*²⁰² festgeschrieben.

Vor dem Gesetze sind alle Staatsbürger gleich.

Da das damalige Reichsgericht einfache Gesetze nicht der Normenkontrolle unterziehen konnte, waren diskriminierende Rechtsvorschriften aus verfassungsrechtlicher Sicht nicht überprüf- und angreifbar, und daher blieben einfachgesetzliche Ungleichbehandlungen weiter bestehen.²⁰³

Erst mit dem Bundes-Verfassungsgesetz von 1920²⁰⁴ wurde in Art 7 Abs 1 B-VG ein Gleichheitssatz geschaffen, der zu den wirksamsten verfassungsrechtlichen Schranken zählt²⁰⁵. Er bindet nicht nur die Verwaltung, sondern auch die Gesetzgebung.²⁰⁶

²⁰¹ Cordes, Gleichstellungspolitik in: *Becker/Kortendiek* Frauen- und Geschlechterforschung 715f.

²⁰² RGBl 1867/142.

²⁰³ Silvia Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen in: Brita Neuhold/Renate Pirstner /Silvia Ulrich, Menschenrechte – Frauenrechte (2003), 228.

²⁰⁴ BGBl 1920/1.

Alle Bundesbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.

Aufgrund geänderter Wertvorstellungen bestand die gesellschaftspolitische Notwendigkeit, den Gleichheitssatz durch die Judikatur stets weiterzuentwickeln und Auslegungsgrundsätze zur Gleichheitsprüfung festzusetzen.²⁰⁷

3.2. Entwicklung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf einfachgesetzlicher Ebene

In Österreich gibt es für die Privatwirtschaft und für den öffentlichen Dienst in Bund, Ländern und Gemeinden jeweils spezielle Gleichbehandlungsgesetze. Auf Bundesebene regelt der Gesetzgeber alle Diskriminierungen, mit Ausnahme der Diskriminierung aufgrund der Behinderung, im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG).²⁰⁸ Im Folgenden wird auf das Gleichbehandlungsgesetz in der Privatwirtschaft (GIBG) näher eingegangen.

3.2.1. Österreichisches Gleichbehandlungsgesetz - Geschichtliche Entwicklung

Schon im 19. Jahrhundert forderte die österreichische Arbeiterinnenbewegung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.²⁰⁹ Bis heute ist dies in vielen Arbeitswelten noch immer nicht gelebte Realität. Schritt um Schritt finden rechtliche Gleichstellungsansätze Eingang in Gesetze und dehnen sich auch auf andere Bereiche, nämlich auf alle Aspekte des Lebens, aus.²¹⁰

Den Anstoß für die Entwicklung in Österreich gab jedoch das europäische Gemeinschaftsrecht. Nachdem die EWG mit der *Entgeltgleichheitsrichtlinie*²¹¹ und der

²⁰⁵ Theo Öhlinger, Verfassungsrecht⁸ (2009), 339.

²⁰⁶ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 151.

²⁰⁷ Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 229.

²⁰⁸ Pöschl, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 186.

²⁰⁹ Floßmann, Frauenrechtsgeschichte², 149.

²¹⁰ Bundeskanzleramt Österreich *Gleichbehandlungsanwaltschaft*, Ihr Gutes Recht, Informationsbroschüre zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Arbeitswelt (Privatwirtschaft) und Güter und Dienstleistungen, September 2009, 11.

²¹¹ Siehe Fn 166.

*Gleichbehandlungsrichtlinie*²¹² auf die Forderung nach Gleichstellung von Männern und Frauen reagiert hat²¹³, tritt in Österreich im Jahr 1979 das erste Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft²¹⁴, mit dem Geltungsbereich „Gleichsetzung von Frau und Mann bei der Festsetzung des Entgelts“, in Kraft.²¹⁵ Die erste Novelle 1985²¹⁶ brachte die Verankerung geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen. Mit der zweiten Novelle 1990²¹⁷ wurde der Anwendungsbereich auf alle Aspekte des Arbeitslebens ausgeweitet und die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, als direkte Ansprechpartnerin für eine effektive Rechtsdurchsetzung, geschaffen.²¹⁸ In den Jahren 1992, 1998 und 2001 folgten weitere Novellen, die schließlich in das mit 1.7.2004 in Kraft getretene neue *Gleichbehandlungsgesetz*²¹⁹ mündeten.

Mit der Novelle 2008²²⁰ wird der Geltungsbereich um die „Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ (Antirassismus) erweitert und damit die Richtlinie 2004/113/EG²²¹ umgesetzt.²²² Ab diesem Zeitpunkt sind die Bereiche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung) unter einem „Dach“ geregelt und dienen damit zur Vereinfachung der Struktur des Gleichbehandlungsgesetzes.²²³

Die bisher letzte Novelle 2011²²⁴ des Gleichbehandlungsgesetzes und des *GBK/GAW-Gesetzes*, die mit 1.3.2011 in Kraft trat, brachte Änderungen des Schutzbereiches. Neu ist ein sog Assoziierungsschutz für Personen, die aufgrund eines Naheverhältnisses zu jemandem, der Träger/in eines Merkmals ist, diskriminiert werden. Beispielsweise ist nun eine Frau geschützt, deren Arbeitskollegen sich regelmäßig über die Homosexualität ihres Sohnes

²¹² Siehe Fn 168.

²¹³ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 7.

²¹⁴ BGBl 1979/108 idF BGBl I 1998/44.

²¹⁵ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 8.

²¹⁶ BGBl 290/1985.

²¹⁷ BGBl 410/1990.

²¹⁸ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 8.

²¹⁹ BGBl 66/2004.

²²⁰ BGBl I 98/2008.

²²¹ Vgl dazu die Ausführungen unter Kap 2 Pkt 2.2.

²²² Art 1; ErläutRV 415 BlgNR 23. GP, 18.

²²³ Art 1; ErläutRV 415 BlgNR 23. GP, 18.

²²⁴ BGBl I 7/2011.

negativ äußern.²²⁵ Als weitere Maßnahme muss in Stelleninseraten das kollektivvertragliche Mindestentgelt angegeben werden.²²⁶

3.2.2. Der Begriff der Geschlechterdiskriminierung im GIBG

Diskriminierung ist die Benachteiligung eines Menschen aufgrund eines bestimmten Merkmals. Geschlechterdiskriminierung bezieht sich auf das Geschlecht im biologischen Sinn und umfasst jede benachteiligende und sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen und Männern sowie Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität.²²⁷

3.2.3. Arten der Geschlechterdiskriminierung

Gruppenspezifische Divergenzen, wie hierarchische Geschlechterverhältnisse und unterschiedliche Machtverteilung, lassen sich mit dem Begriff der strukturellen Diskriminierung bündeln. Darunter versteht man erschwerten Eintritt von Männern in frauenspezifische Berufe oder von Frauen in Männerberufe, die Unterteilung der Berufsfelder in männliche und weibliche und die geminderten Aufstiegschancen von Frauen oder auch von „Karencvätern“. Aufgrund des hegemonialen Modells mit seinen Macht- und Wertvorstellungen werden soziale und rechtliche Normen nach wie vor männlich geprägt und Frauen in Entscheidungsprozessen eingeengt. Spezifische Maßnahmen zur Herstellung geschlechterparitätischer Verhältnisse werden in Form von politischen Instrumenten und der Quotenregelung gesetzt, nicht jedoch durch das Gleichbehandlungsgesetz.²²⁸

Denn hier stehen nicht gesellschaftliche Rahmenbedingungen, sondern individuelle Benachteiligungen im Mittelpunkt der Betrachtung.

²²⁵ Elke Lujansky-Lammer, Praktikerseminar, Arbeits- und Sozialrecht, Aktuelle Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht. Wichtige Neuerungen durch die Novelle 2011, 10.3.2011,2.

²²⁶ Art 1; ErläutRV 938 BlgNR 24.GP, 20.

²²⁷ BKA, Ihr Gutes Recht 30.

²²⁸ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 187-189.

3.2.3.1. Unmittelbare Diskriminierung

*Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.*²²⁹

Dies bedeutet, dass eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern unter Bezug auf den Geschlechtsunterschied eine unmittelbare Diskriminierung darstellt.²³⁰ Hinsichtlich der vergleichbaren Situation muss ein zeitlicher Zusammenhang bestehen und die Vergleichsperson kann auch durchaus demselben Geschlecht angehören (zB Nichteinstellung einer geeigneten Bewerberin wegen einer Schwangerschaft).²³¹

Nach wie vor gibt es sowohl gegenüber Frauen als auch gegenüber Männern eine Vielzahl an unmittelbaren Diskriminierungen. Diese sind historisch gewachsen und werden nun dank gesellschaftlicher Sensibilität in punkto Gleichstellung aufgezeigt. Im Folgenden werden klassische Männerdiskriminierungen thematisiert.

An die Anwaltschaft für Gleichbehandlung werden viele Fälle herangetragen, die geschlechtsspezifisch differierende Ermäßigungen bei Freizeiteinrichtungen betreffen und dadurch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts darstellen. Erwähnenswert sind hier ermäßigte Frauentickets für den Besuch von Fußballspielen, Damentag im Casino, Gratis Eintritt und Getränkegutschein für Frauen in Diskotheken oder zu Tanzveranstaltungen. All diese Vergünstigungen für Frauen verfolgen ausschließlich wirtschaftliche Zwecke, die jedoch keinen unterschiedlichen Umgang rechtfertigen.²³²

Ein weiterer Teil der Anfragen bezieht sich auf verschiedene Altersgrenzen beim Zugang zu Seniorenermäßigungen für öffentliche Transportmittel. Frauen kommen zumeist ab 60 Jahren in den Genuss der Vergünstigungen, Männer erst ab 65 Jahren. Ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission kam zu dem Ergebnis, dass die unterschiedlichen Altersgrenzen eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen.²³³ Der VfGH hat in seinem Urteil die Wortfolge – „das sind Männer ab dem 65. und Frauen ab dem

²²⁹ § 5 Abs 1 GIBG.

²³⁰ Doris Braun, Praktikerseminar, Arbeits- und Sozialrecht, Aktuelle Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht. Neue Fälle im Bereich der Geschlechterdiskriminierung, 10.03.2011, 6.

²³¹ Art 1; ErläutRV 307 BlgNR 22.GP 29.

²³² Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Gemeinsamer Bericht 2008/2009, Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2010, 125-131.

²³³ BKA, Ihr Gutes Recht 44.

60. Lebensjahr“ – als gesetzwidrig aufgehoben. Die Beseitigung der Zugangsdifferenzen trat mit Ablauf des 31. Dezember 2011 in Kraft.²³⁴

Divergierende Versicherungsprämien für Frauen und Männer waren von jeher aus versicherungsmathematischen Gründen an der Tagesordnung. Aufgrund der RL 2004/113 und dem daraus resultierenden Versicherungsrechts-Änderungsgesetz²³⁵ 2006 gehören geschlechtsspezifische Versicherungsverträge der Vergangenheit an²³⁶, denn „die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass spätestens bei den nach dem 21. Dezember 2007 neu abgeschlossenen Verträgen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt.“²³⁷

Mit Inanspruchnahme der Elternkarenz sind auch verstärkt Männer von Diskriminierung betroffen. Es kommt verbotenerweise immer wieder vor, dass ihnen bei Bekanntgabe des Väterkarenzwunsches die Kündigung oder eine nachteilige Änderung des Aufgabengebietes angedroht wird, oder sie nach Rückkehr in das Beschäftigungsverhältnis erfahren, dass es für sie keine Verwendung mehr gäbe.²³⁸

Interessant ist auch der Umstand, dass gemäß § 4 des GBK/GAW-Gesetzes²³⁹ eine Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt normiert ist. Die amtlichen Erläuterungen dazu unterstreichen die verfassungsrechtliche Gleichheitskonformität für die Bezugnahme auf die weibliche Form, da „eine rechtliche Differenzierung nach dem Geschlecht zulässig ist, wenn objektive Gründe vorliegen, die eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter rechtfertigen.“ Die sachliche Begründung wird dahingehend gesehen, dass fast ausschließlich Frauen von Diskriminierungen am Arbeitsmarkt betroffen sind, und bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ein besonderes Einfühlungsvermögen der Beratenden nötig ist.²⁴⁰ Soll damit Männern unterstellt werden, dass sie weder ein Vertrauensverhältnis zu Frauen aufbauen können noch ihnen Einfühlungsvermögen als positive Eigenschaft zuzuschreiben ist? Wie lässt sich dies mit Beratungstätigkeiten im medizinischen Bereich vereinbaren? Man denke hier nur an den Beruf des Frauenarztes oder Psychiaters oder auch an den Umstand, dass mit Herbert Haupt ein männlicher Frauenminister in der österreichischen Bundesregierung saß! Unerklärlich

²³⁴ VfGH V39/10 ua.

²³⁵ VersRÄG 2006, BGBl I 95/2006.

²³⁶ Art 1; ErläutRV 415 BlgNR 23. GP 18.

²³⁷ Art 5 Abs 1 der Richtlinie 2004/113.

²³⁸ BKA, Ihr Gutes Recht 39.

²³⁹ Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

²⁴⁰ Art 2; RV 307 BlgNR 22.GP, 118.

bleibt auch, dass lediglich für diesen Bereich der Arbeitswelt eine Anwältin als sachlich gerechtfertigt gilt, denn für die Bereiche der Antidiskriminierung und des Antirassismus besteht keine Differenzierung nach dem Geschlecht, und es sind sowohl Anwältinnen als auch Anwälte in der Gleichbehandlungsanwaltschaft tätig. Meiner Meinung nach dient hier die positive Diskriminierung als Deckmantel für eine Ungleichbehandlung, die mit biologischen Differenzen der Geschlechter, als echtem Klassiker unter den Stereotypen, begründet werden soll.

„Vaterliebe ist nicht weniger intensiv als Mutterliebe: weshalb sie dann per Gerichtsbeschluss unterbinden? Die zwischen Vätern und Kindern praktizierte „Apartheid“ stellt wohl das größte Skandalon unserer wohlständigen Gesellschaft dar“²⁴¹. Ledige Väter sind rechtlose Väter, da ihnen die gemeinsame Obsorge nicht automatisch zugesprochen wird und ihnen selbst ein einmal zugestandenes Sorgerecht jederzeit – und ohne Angabe von Gründen – auf Wunsch der Mutter wieder entzogen werden kann. Schuld an solchen Einschätzungen hat das Stereotyp, dass sich Frauen besser für die Kindererziehung eignen, weil es eher ihrer Natur entspricht. Aber nicht die Naturen sind anders, sondern die Kulturen.²⁴²

3.2.3.2. Mittelbare Diskriminierung

*Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.*²⁴³

Typische Inhalte solcher anscheinend neutraler Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind zB der Familienstand, Betreuungspflichten oder Mobilität. Weiters muss dieses Regelwerk auch in besonderer Weise ein Geschlecht benachteiligen, damit der Tatbestand einer mittelbaren Diskriminierung vorliegt.²⁴⁴ Ein typisches Beispiel dafür ist die unterschiedliche

²⁴¹ Raoul Schrott, Der traumatische Kreidekreis in: Der Standard Album 17. Dezember 2011 A1.

²⁴² Schrott, Kreidekreis A 2.

²⁴³ § 5 Abs 2 GIBG.

²⁴⁴ Braun, Praktikerseminar 6.

Entlohnung zweier gleichwertiger Tätigkeiten. Wobei die eine Tätigkeit typischerweise von Männern und die andere von Frauen ausgeführt wird.²⁴⁵

Außerdem ergibt sich die Frage, inwieweit bei Ausschreibungen der noch immer häufig verlangte abgeleistete Präsenz- oder Zivildienst eine mittelbare Diskriminierung darstellt.

Ein aktueller Fall liegt laut einem Grazer Gutachten in der geschlechtsspezifischen Beurteilung des Eignungstests für das Medizinstudium der Medizinischen Universität Wien vor. Konkret plant die Med-Uni Wien eine Änderung in der Berechnung der Rangliste dahingehend, dass das Frauenergebnis um einen „Ausgleichsfaktor“ erhöht wird, da diese bisher im Schnitt immer schlechter abschnitten (nur 43 Prozent der Plätze gingen an 56 Prozent der Bewerber). Joseph *Marko* wendet als Gutachter ein, dass die „genderspezifische Ermittlung der Testwerte durch geschlechtergetrennte Standardisierungen im Lichte der ständigen Rechtsprechung des EuGH nicht als angemessen zu beurteilen sei und eine umgekehrte und indirekte Diskriminierung darstellt“.²⁴⁶

3.2.3.3. Anweisung einer Person zur Diskriminierung

*Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.*²⁴⁷

Somit wird klargestellt, dass die Diskriminierung nicht selbst ausgeführt werden muss, sondern auch eine erteilte Weisung, Anordnung oder ein Befehl einem Dritten gegenüber unter diesen Tatbestand fällt.²⁴⁸

3.2.3.4. Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses

*Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird.*²⁴⁹

Damit soll festgehalten werden, dass der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch solche Personen umfasst, die in einem Naheverhältnis zu jenen stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweisen. Das Naheverhältnis muss nicht rechtlicher Natur sein. Es bezieht sich

²⁴⁵ *Pöschl*, Antidiskriminierungsrecht in: *Juristenkommission*, Grundrechte im Europa 174.

²⁴⁶ Mediziner test: Frauenbonus ist rechtswidrig, *Die Presse* vom 21. April 2012.

²⁴⁷ § 5 Abs 3 GIBG.

²⁴⁸ *Braun*, Praktikerseminar 7.

²⁴⁹ § 5 Abs 4 GIBG.

auch auf soziale und moralische Beistandspflichten. Denkbar ist hier eine Diskriminierung aufgrund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson.²⁵⁰

3.2.3.5. Sexuelle Belästigung

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung²⁵¹ umfasst Handlungen, Äußerungen, Gesten, die der sexuellen Sphäre zuordenbar sind und vielfältigste Erscheinungsformen aufweist, wie das Erzählen freizügiger Witze, anzügliche Bemerkungen über die Figur, Versenden eindeutiger SMS oder E-Mails bis hin zu „zufälligen“ Körperberührungen, Androhung beruflicher Nachteile bei Verweigerung und sexueller Nötigung. Die Würde einer Person muss durch dieses unerwünschte Verhalten beeinträchtigt sein bzw die Beeinträchtigung muss zumindest bezweckt werden.

Obwohl in der gesellschaftlichen Realität die sexuelle Belästigung von Frauen deutlich überwiegt, ist im gesetzlichen Tatbestand auch die sexuelle Belästigung von Männern erfasst, die de facto jedoch eine untergeordnete Rolle spielt.²⁵²

3.2.3.6. Geschlechtsbezogene Belästigung

Dasselbe gilt für die geschlechtsbezogene Belästigung²⁵³, die zwar aufgrund des Geschlechts aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Diese Bestimmung ist ebenfalls neutral geregelt, in der Gesellschaft aber betrifft sie wiederum in erster Linie Frauen, da darunter Verhaltensweisen, wie stereotype Benachteiligungen und Redensarten nach der Aussage „Das können nur Männer“ oder „Frauen haben von Technik keine Ahnung“ oder auch sogenannte Blondinenwitze etc subsumiert sind.²⁵⁴

Da die geschlechtsbezogene Belästigung jedoch auch eine mögliche Erscheinungsform von Mobbing darstellt, nämlich den Teilaspekt, der aufgrund des Geschlechts erfolgt,²⁵⁵ können abfällige Bemerkungen über Männer, die zB ihren Kinderbetreuungspflichten sehr sorgsam nachgehen und dann von der Kollegenschaft oder von Vorgesetzten als „Weicheier“ oder „Pantoffelhelden“ bezeichnet werden, gefolgt von beruflichen Benachteiligungen bis hin zu

²⁵⁰ Art 1; ErläutRV 938 BlgNR 24. GP 30.

²⁵¹ § 6 GIBG.

²⁵² Braun, Praktikerseminar 20.

²⁵³ § 7 GIBG.

²⁵⁴ Braun, Praktikerseminar 22.

²⁵⁵ Art 1; ErläutRV 307 BlgNR 22.GP 33.

nicht mehr vorhandenen Karrierechancen²⁵⁶, meines Erachtens nach sehr wohl unter diesen Tatbestand subsumiert werden.

3.2.4. Ausnahmen und Rechtfertigungsgründe

3.2.4.1. Positive Diskriminierung als Förderungsmaßnahme für staatsnahe Unternehmen

§ 8 GlBG Positive Maßnahmen

...Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Dies gilt auch für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern...

Als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgrundsatz werden positive Maßnahmen für die Arbeitswelt zugelassen, die faktische Ungleichheiten in der sozialen Wirklichkeit verringern bzw beseitigen sollen.²⁵⁷ Neben der Verhinderung von Benachteiligungen zielen diese auch darauf ab, durch das Instrument der spezifischen Förderung eine tatsächliche Gleichstellung in der Praxis zu erreichen und die Unterrepräsentation auszugleichen.²⁵⁸ Dies bedeutet ein Aufbrechen traditioneller Rollenbilder und gleiche Teilnahme von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen.²⁵⁹

Das Dilemma dieser „positiven“ Form der Diskriminierung ist allerdings, dass sie an jene Merkmale anknüpft, die die Grundlage der zu überwindenden Diskriminierung bildet²⁶⁰ und daher mit einer Benachteiligung des anderen Geschlechts verbunden ist²⁶¹.

Wie in Kapitel 2, Punkt 2.2.2. schon näher ausgeführt, ist ein automatischer Vorrang für das unterrepräsentierte Geschlecht jedoch nicht zulässig, da die Situation aller gleich qualifizierten Mitbewerber im Einzelfall berücksichtigt werden muss (Öffnungsklausel).

²⁵⁶ Schwerma, Gender Mainstreaming 15.

²⁵⁷ Art 1; ErläutRV 307 BlgNR 22.GP 35.

²⁵⁸ Katrin Wladasch/Barbara Liegl, Positive Maßnahmen, Ein Handbuch zur praxistauglichen Umsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von strukturellen Diskriminierungen und zur Herstellung von mehr Chancengleichheit (2009), Kap 1, 2f.

²⁵⁹ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 191.

²⁶⁰ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 192.

²⁶¹ Pretenthaler-Ziegerhofer, Gender Dimensionen 184.

Positive Maßnahmen auf Männerseite gibt es beim Auswahlverfahren für Sozialberufe, in dem um die bisher unterrepräsentierten Männer besonders gebuhlt wird. Die Bevorzugung männlicher Bewerber wird „im Sinne der geschlechtlichen Ausgewogenheit von Teams“ für notwendig erachtet.²⁶²

Selbstverständlich ist zu hinterfragen, ob eine Zielerreichung mittels Zwangsmaßnahmen, a la Quote, ein adäquates Mittel darstellt, um eine geschlechtliche Unausgeglichenheit in Berufszweigen aus dem Weg zu räumen. Da jedoch keinerlei Alternativen zur Verfügung stehen, ist diese gesetzliche Vorschrift eine Variante, um in einem kurzen Zeitfenster Umsetzungsmaßnahmen zu platzieren. Ein langfristig sinnvollerer Weg wäre, mit gezielten Kampagnen eine Sichtweisenänderung zu erreichen. Dafür sind eine Menge an öffentlicher Aufklärungsarbeit, an positiv besetzten Rollenvorbildern und auch eine Aufwertung des Berufsbildes nötig.

3.2.4.2. Unverzichtbarkeit des Geschlechts

Die einzige Ausnahmeregelung beim Beschäftigungszugang, die das GIBG bei der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorsieht, ist dann anwendbar, wenn das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit darstellt. Dadurch wird zB auch eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung gerechtfertigt.²⁶³

Hievon sind bei Männern Tätigkeiten wie Schauspieler, Sänger, Balletttänzer, männliche Models für Herrenmode etc als Ausdruck der Authentizität im künstlerischen Bereich umfasst oder wenn aufgrund sozialer Gesichtspunkte eine männliche Beaufsichtigung im Strafvollzug bzw bei der Betreuung von Verbrechensopfern notwendig ist. Dies ist jedoch sehr eng auszulegen, und der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist zu beachten.²⁶⁴

„Aufgrund des Fehlens eines österreichischen Ausnahmekataloges der Tätigkeiten, für die das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung darstellt, ist ausnahmslos eine Individualprüfung aufgrund der Umstände des Einzelfalls vorzunehmen. Da bis dato zu diesem Thema sehr wenig bis gar keine höchstgerichtliche Entscheidungspraxis vorliegt,

²⁶² Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Zulässigkeit geschlechtsspezifischer Personalsuche in Sozialberufen, <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34416> (21.05.2012)

²⁶³ Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung 128.

²⁶⁴ Braun, Praktikerseminar 15f.

kommt in diesem Zusammenhang umso mehr Verantwortung auch jenen Einrichtungen zu, die einen gesetzlichen Auftrag zur Beratungstätigkeit in Diskriminierungsfragen haben.“²⁶⁵

3.2.5. Die Gleichbehandlungsgebote im GIBG

Das Gleichbehandlungsgesetz in der Letztfassung regelt sowohl die Gleichbehandlung in der privatwirtschaftlichen Arbeitswelt als auch den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, mit Ausnahme im Privat- und Familienleben sowie bei Medien und Bildung. Im Folgenden wird nun Bezug auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern genommen, die im I. Teil und III. Teil des GIBG normativ geregelt ist.

Die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt gebietet es, dass *niemand auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezug auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert wird, weder mittelbar noch unmittelbar, vor allem nicht bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, bei Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, beim beruflichen Aufstieg, bei sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.*²⁶⁶

In dieser Norm wird „ausdrücklich das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand verankert“, sodass eigene Kinder nicht zu einer Diskriminierung führen dürfen.²⁶⁷

Auch der Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, Umschulungsmaßnahmen, die Mitgliedschaft in Organisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wie zB Arbeiterkammer oder Wirtschaftskammer, ist durch das Gleichbehandlungsgebot geschützt.²⁶⁸

Der Geltungsbereich für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum, umfasst solche, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, jedoch keine Rechtsverhältnisse, einschließlich Anbahnung und Begründung, die in den

²⁶⁵ Susanne Prisching Geschlechtsspezifische Stellenbesetzungen-vereinbar mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz? in: Aus der Praxis-für die Praxis 6/2009, 550.

²⁶⁶ § 3 GIBG.

²⁶⁷ Art 1; ErläutRV 307 BlgNR 22.GP 26.

²⁶⁸ § 4 GIBG.

Bereich des Privat- oder Familienlebens fallen oder den Inhalt von Medien und Werbung betreffen.²⁶⁹

Als praktische Beispiele für den Anwendungsbereich kann man, wie folgt, auflisten: „Gültigkeit hat das Gleichbehandlungsgebot somit für Waren, die in Geschäften, auf Märkten, im Versandhandel oder übers Internet erworben werden, für Dienstleistungen in Hotellerie, Gastronomie, für Beratungsleistungen, im Transportwesen, wie Taxi, öffentlicher Verkehr, bei gewerblichen Tätigkeiten und auch bei Leistungen von Freiberuflern sowie für Angebote von Sport- und Freizeiteinrichtungen, wie Casino, Kino, Theater oder Sportplatz“.²⁷⁰

3.2.6. Gender Mainstreaming (GM) in Österreich

Gleichstellungspolitik soll zum einen die Diskriminierung als Ursache ungleicher Lebensverhältnisse beseitigen und zum anderen die sozialen Folgen daraus bekämpfen, um gleiche Lebenschancen zu erreichen.²⁷¹ Solange Frauenpolitik polarisierend betrieben wird und Männerpolitik nicht als Teil einer Emanzipationsbewegung für beide Geschlechter gesehen wird, rückt eine Entspannung im Geschlechterkampf in weite Ferne.²⁷²

Das soziale Geschlecht (Gender) bezeichnet die sozialen Beziehungen zwischen Männern und Frauen, und diese Geschlechterrollen sind dynamisch und verändern sich im Laufe der Zeit.²⁷³

Mainstreaming bezweckt das Heraustreten der Gleichstellungspolitik aus dem Randbereich hinein in den Mittelpunkt der Gesellschaft.

„GM zielt darauf ab, dass bei der Planung politischer Strategien die Besonderheiten, Interessen und Wertvorstellungen beider Geschlechter berücksichtigt werden“.²⁷⁴ Das Ziel von GM liegt in der Anerkennung und Honorierung unterschiedlicher, aber vor allem gleichwertiger Lebensmuster von Frauen und Männern.²⁷⁵

Auf die europarechtliche Bedeutung wurde bereits in Kapitel 2 Punkt 2.2.1. hingewiesen. National ist GM als aufbauende Begleitmaßnahme zu den Gleichbehandlungsgesetzen notwendig, um strukturelle Rahmenbedingungen für die Implementierung der Gleichstellungsstrategie in allen Lebenswelten zu schaffen.

²⁶⁹ § 30 GIBG.

²⁷⁰ BKA, Ihr Gutes Recht 29.

²⁷¹ Cordes, Gleichstellungspolitik in: Becker/Kortendiek, Frauen- und Geschlechterforschung 714.

²⁷² Zulehner, MannsBilder 223.

²⁷³ Europäische Kommission, Gleichstellungsstrategie 2010-2015, 38.

²⁷⁴ IMAG GMB – Was ist das? 1.

²⁷⁵ Wistuba, Männer 55.

Da es in Österreich keine Bestimmung gibt, mit Ausnahme einer gewissen Verbindlichkeit aus dem Europarecht, die die Implementierung von GM zwingend vorschreibt, wurde im Jahr 2000 ein Ministerratsbeschluss²⁷⁶ gefasst, der als Inhalt die Verwirklichung des GM in alle Politikbereiche aufweist, und zusätzlich wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, damit diese Strategie auf Bundesebene vorangetrieben wird.²⁷⁷

Anlässlich „10 Jahre GM“ wurde als Ergebnis der jahrelangen Umsetzungsbemühungen die gendergerechte Sprache und das Gender Budgeting (Bereich der öffentlichen Haushalte, siehe Punkt 3.2.6.1.) präsentiert und in Folge ein weiterer Ministerratsbeschluss vorgestellt, der betont, dass „die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellung die Einbeziehung aller Ebenen einer Organisation erfordert sowie das gemeinsame Erkennen des Nutzens von geschlechtergerechter Politik“²⁷⁸.

Dazu bedarf es intensiver Aufklärungsarbeit, eines umfassenden gesellschaftlichen Willens zur Gleichstellung der Geschlechter und der Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Hier speziell der Entscheidungsträger in Organisationen, um die Idee des GM und damit auch die Ebenbürtigkeit in allen Lebensbereichen als unabdingbare Notwendigkeit für ein erfolgreiches wirtschaftliches und soziales Miteinander zu installieren. Nur die Anordnung einer gendergerechten Sprache allein ist zu wenig, vor allem da diese in praxi immer noch in vielen Unternehmen als aufwandsintensive „Krücke“ verstanden wird und Führungsverantwortliche diese eher als notwendige Mühsal und nicht als wichtigen Schritt verstehen.

Kenntnisse über unterschiedliche Geschlechterperspektiven und daraus folgend die Übernahme von Verantwortung für die erfolgreiche Umsetzung von GM in den jeweiligen Organisationen ist Aufgabe der Führungskräfte, denn „es ist nicht mehr Privatangelegenheit einiger „Softies und Weicheier“, sondern Chefsache“²⁷⁹, und das sind in westlichen Gesellschaften zum überwiegenden Teil Männer.²⁸⁰

Als gemeinsames Ziel muss die de jure und de facto Gleichstellung von Frauen und Männern definiert sein. „Eine grundlegende Voraussetzung für die Verwirklichung von Demokratie ist, dass alle Mitglieder der Gesellschaft – Frauen und Männer – die gleiche Chance zur Teilhabe und Teilnahme an allen Bereichen des politischen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Lebens haben.“²⁸¹

²⁷⁶ Gabriele *Heinisch-Hosek*, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming, GZ 140.240/0058-II/1/2011,1.

²⁷⁷ *IMAG GMB* - Umsetzung auf Bundesebene 1.

²⁷⁸ GZ 140.240/0058-II/1/2011, 3.

²⁷⁹ *Schwerma*, Gender Mainstreaming 16.

²⁸⁰ *Greif/Schobesberger*, Rechtswissenschaft², 211.

²⁸¹ *IMAG GMB* – Was ist das? 2.

Nicht vergessen werden darf, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt, sondern es sollte explizit darauf hingewiesen werden, dass Lesben, Homosexuelle und Transsexuelle aktiv in die Prozesse des GM mit einbezogen und benannt werden müssen.²⁸²

3.2.6.1. Gender Budgeting

Gender Budgeting, wesentliches Handlungsfeld von Gender Mainstreaming, verfolgt dessen Ziele in Hinblick auf haushaltspolitische Entscheidungsprozesse. Dies bedeutet, dass Perspektiven der Geschlechterverhältnisse in diese Entscheidungsfindungen einzubeziehen und die Auswirkungen haushaltspolitischer Maßnahmen (einnahmenseitig als Steuern und ausgabenseitig als Förderungen) auf soziale und ökonomische Situationen der Geschlechter zu untersuchen und bewerten sind.²⁸³

Budgetfragen sind in Hinblick auf eventuelle Einsparungsmaßnahmen sowohl Macht- als auch Zukunftsfragen. Somit dient Gender Budgeting als Steuerungsinstrument, um die vorhandenen finanziellen Mittel für die Realisierung von Recht gleichstellungspolitisch zu verteilen.²⁸⁴ Es sollen die realen Lebenssituationen von Männern und Frauen im öffentlichen Haushalt berücksichtigt werden, um dadurch etwaige strukturelle Diskriminierungen, oder auch Privilegierungen der einzelnen Geschlechter, aufzuheben und eine gerechte Aufteilung der finanziellen Mittel zu ermöglichen.²⁸⁵

Mit Einführung der wirkungsorientierten Haushaltsführung ab 1.1.2013 wird die Zielbestimmung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Bundeshaushaltsgesetz integriert. Auf Regierungsebene wurde Gender Budgeting bereits durch mehrere Ministerratsbeschlüsse verankert und dadurch ein Bekenntnis zu einer geschlechtergerechten Budgetplanung und Budgetgestaltung abgegeben.²⁸⁶

3.2.6.2. Auswirkungen von Gender Mainstreaming auf Männer

Im Zuge der Gleichstellungspolitik ist es nötig, dass Männer, die nach wie vor in großer Mehrheit an den Schalthebeln in Politik und Wirtschaft sitzen, verstärkt an der Gestaltung

²⁸² *Schwerma/Andrea von Marschall, Vom Mauerblümchen zum Straßenfeger?* in: Bettina Boekle/Michael Ruf (Hrsg.), *Eine Frage des Geschlechts* (2004), 37.

²⁸³ Uta Kletzing, *Mit Gender Budgeting zum geschlechtergerechten Haushalt* in: Boekle /Ruf, *Frage des Geschlechts* 55f.

²⁸⁴ Kletzing, *Gender Budgeting* in: Boekle /Ruf, *Frage des Geschlechts* 57.

²⁸⁵ *IMAG GMB – Gender Budgeting* 1.

²⁸⁶ *IMAG GMB – Gender Budgeting in Österreich und auf internationaler Ebene* 1-2.

eines dominanzfreien Geschlechterumgangs mitwirken, um Egalität zwischen Frauen und Männern zu erreichen.

Die Frauenseite ist mit verschiedensten normativen Gleichstellungsinstrumenten versorgt, im Gegensatz dazu verfügen die „neuen“ Männer, die GM auch selbst in ihren Lebensalltag integrieren wollen, über keine entsprechende Lobby. Sie befinden sich in einer Art „Sandwichposition“ zwischen moderner, erstarkter Frau und traditionellem, machtvolltem Mann. Erst wenn die emanzipierte Frau erkennt, „dass diese Männerfragen Gründe oder Folgen haben, die alle Geschlechter betreffen“²⁸⁷, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Nachteile bei Elternkarenz oder als Teilzeitkraft, ist sie in der Lage, mit dem „neuen“ Mann „Solidarität statt Opferkonkurrenz“²⁸⁸ zu leben und die Gleichstellung dadurch voranzutreiben. Denn die Lobby des hegemonialen Männerbildes hat weder für Frauenanliegen noch für die Bestrebungen des in ihren Augen „weiblichen“ Mannes Verständnis. Sie erleben die Wünsche nach Väterkarenz, Teilzeitarbeit und gemeinsamem Sorgerecht als Auflösung von Männlichkeit und reagieren abwehrend.

Es sind die Spitzen der Politik, der Verwaltung, eines Unternehmens, einer Organisation etc, die festlegen, ob und vor allem wie GM umzusetzen ist. Die berechtigte Gefahr besteht allerdings, dass diese Entscheidungsträger ihr Bild von Gleichstellungspolitik von oben diktieren, ohne es mit dem fundierten Wissen aus der Geschlechterforschung in Einklang zu bringen.²⁸⁹

GM soll Vorurteile und Benachteiligungen für Männer und Frauen gleichermaßen abbauen. Somit werden Männer nicht nur als Verursacher von Ungleichheit, sondern auch als Adressaten von Gleichstellungsmaßnahmen wahrgenommen²⁹⁰. Dies führt dazu, dass Männer und Frauen die Probleme, Diskriminierungen und strukturellen Defizite, die auf beiden Seiten durch traditionelle Rollenbilder entstanden sind, kritisch diskutieren und auf Lösungen hinarbeiten können.²⁹¹

Mit einem Umdenken der „Traditionalisten“ und einer geschlechtlich gemischten Führungsgeneration wird eine Integration von GM zum Lebensalltag gehören, und Ausflüsse daraus, wie Väterkarenz oder ein Hinweinswachsen von Männern in bisher frauentypische Berufe bzw umgekehrt, sollen langfristig als Selbstverständnis gelebt werden.

²⁸⁷ Reinhard Winter, Gender-Trainings für den Mann, in: Akteure des Wandels (2004), 26.

²⁸⁸ Schwerma, Gender Mainstreaming 18.

²⁸⁹ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft 215.

²⁹⁰ Schwerma, Gender Mainstreaming, 14.

²⁹¹ Wistuba, Männer 88.

4. Das System zur Rechtsdurchsetzung

4.1. Rechtsschutz CEDAW

Mit der Ratifizierung des Fakultativprotokolls zur UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau und der Transformation in das österreichische Recht am 28.11.2000 wurden zwei neue Rechtsdurchsetzungsinstrumente vorgesehen: das Mitteilungsverfahren, welches Einzelpersonen das Recht einräumt, Rechtsverletzungen der CEDAW dem *CEDAW-Komitee* gegenüber vorzubringen, und als weiteres Verfahren das Untersuchungsverfahren. Im Mitteilungsverfahren muss, nachdem alle innerstaatlichen Rechtsbehelfe ausgeschöpft wurden, und die Sache in keinem anderen internationalen Verfahren der Vereinten Nationen geprüft wurde oder wird, eine Verletzung eines in der Konvention festgeschriebenen Rechts durch den Vertragsstaat behauptet werden. Die Anrufung des EGMR vor der Befassung des CEDAW-Komitees ist jedoch möglich, da der *Europäische Gerichtshof für Menschenrechte* keine Institution der Vereinten Nationen ist. Die Erwirkung eines Urteils vorab ist empfehlenswert, da der Umsetzungsdruck aufgrund der EMRK größer ist.²⁹²

Mit dem Fakultativprotokoll wurde somit eine weitere Rechtsschutzeinrichtung geschaffen, die mit innerstaatlich ausjudizierten Fällen befasst werden kann. Hierbei wird es sich großteils um Bescheidbeschwerden handeln, die vom VfGH in der Thematik des Gleichheitssatzes als unbegründet abgewiesen wurden. Ein wichtiger Aspekt besteht außerdem noch in der Option fehlende Rechtsgrundlagen für eine tatsächliche Gleichstellung der Männer und Frauen einzumahlen, die aufgrund der völkerrechtlichen Verpflichtung geschaffen hätte werden müssen.²⁹³

4.2. Rechtsschutz EGMR

Österreich trat im Jahr 1958 der bereits 1953 in Kraft getretenen *Europäischen Menschenrechtskonvention* (EMRK) bei, die den Rang eines Bundesverfassungsgesetzes hat und daher unmittelbar anwendbar ist. Somit können österreichische BürgerInnen, gestützt auf Rechte der EMRK, die Verletzung eines subjektiv gewährten Verfassungsrechts vor den

²⁹² Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 242-244.

²⁹³ Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 244.

Gerichten des Öffentlichen Rechts geltend machen. Erst nach Erschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzuges ist eine Beschwerde in Straßburg möglich.²⁹⁴

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) befasst sich nicht mit Beschwerden gegen Einzelpersonen, sondern nur mit Beschwerden, die gegen Staaten gerichtet sind. Er ist kein Berufungsgericht und kann die Entscheidung der nationalen Gerichte nicht abändern oder aufheben, sehr wohl aber eine Konventionsverletzung des Staates gegenüber dem Beschwerdeführer feststellen. Der Staat ist dann verpflichtet, sich an die Entscheidung des Gerichtes zu halten.²⁹⁵

Die EMRK enthält in Artikel 14 ein spezifisches Diskriminierungsverbot und gibt damit dem Einzelnen ein effektives Rechtsschutzinstrument in die Hand, wie die folgenden Fälle zum Thema Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts aufzeigen.

Artikel 14 EMRK Verbot der Diskriminierung (Benachteiligung)

Der Genuss der in der vorliegenden Konvention festgelegten Rechte und Freiheiten ist ohne Benachteiligung zu gewährleisten, die insbesondere im Geschlecht,.....begründet ist.

In der Entscheidung *Karlheinz Schmidt gegen Deutschland* wurde vorgetragen, dass It Feuerwehrgesetz des Landes Baden-Württemberg alle männlichen Bürger im Alter zwischen 18 und 50 Jahren zum Dienst verpflichtet werden, sofern sie gesundheitlich dazu in der Lage sind. Die Gemeinde kann ersatzweise eine Ausgleichsabgabe einheben. Dies ist auch die Realität - niemand wird tatsächlich zum Feuerwehrdienst eingezogen, sondern jedermann zahlt die Ausgleichsabgabe. Die Verpflichtung gilt allerdings nur für Männer.

Für Zwecke des Art 14 EMRK ist eine unterschiedliche Behandlung diskriminierend, wenn es dafür „keine objektive und vernünftige Rechtfertigung“ gibt, dh wenn damit kein „legitimer Zweck“ verfolgt wird oder „zwischen Mittel und Zweck kein vernünftiges Verhältnis“ besteht. Die Vertragsstaaten genießen aber einen gewissen Ermessensspielraum. Sehr gewichtiger Gründe bedarf es freilich, wenn der andere Umgang ausschließlich aufgrund des Geschlechts erfolgt. Der Ausgleichsbeitrag sei rein fiskalischer Natur, da nie jemand zum tatsächlichen Dienst eingezogen worden sei. Frauen könnten diese Zahlung wohl genauso leisten wie Männer. Der finanzielle Beitrag hat in der Praxis seinen Ersatzcharakter verloren

²⁹⁴ Öhlinger, Verfassungsrecht⁸, 87.

²⁹⁵ Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid, Antidiskriminierung 54f.

und ist die einzige wirkliche Verpflichtung geworden. Es ist nicht vertretbar, dabei nach dem Geschlecht zu unterscheiden. Daher wurde Art 14 iVm. Art 4 (3)(d) EMRK verletzt.²⁹⁶

In der Entscheidung *Zeman gegen Österreich*²⁹⁷, die eine Benachteiligung von Witwern bei Hinterbliebenenrenten zum Inhalt hatte, wurde vom EGMR klargestellt, dass lediglich sehr starke Gründe mit einer sachlichen und vernünftigen Rechtfertigung geltend gemacht werden müssten, um eine Besserstellung von Witwen zu legalisieren, und hat daher eine Verletzung des Art 14 EMRK festgestellt.

An dieser Stelle ist auf die Entscheidung *Dietmar Pauger gegen Österreich*²⁹⁸ zu verweisen, die einen ähnlichen Inhalt aufweist, doch lässt der Fall die österreichische Rechtsstaatlichkeit wohl in einem eher trüben Licht erscheinen. Herr Pauger hat Beschwerden an verschiedene internationale Kontrollinstanzen bezüglich einer Beamten-Witwerpension gerichtet, da ihm diese mangels gesetzlicher Grundlage (das Gesetz sah 1984 nur eine Witwen-, aber keine Witwerpension vor) verweigert wurde. In einer zweiten an die EKMR gerichteten Beschwerde ging es um die Bemessung einer Abschlagszahlung, nachdem er sich 1991 wieder verheiratet hatte. Seinen ersten Pensionsantrag stellte Pauger 1984; in der Folge strengte er 3 VfGH- und 2 VwGH-Beschwerden an, mit denen er teilweise obsiegte, allerdings nicht in der zentralen Frage, dass eine bloß schrittweise Herstellung der Gleichheit zwischen Mann und Frau gleichheitswidrig sei. Dies wurde jedoch, wenngleich ohne praktisches Ergebnis, vom UN-Menschenrechtsausschuss bestätigt. An der Nebenfront - der behaupteten Verletzung von Verfahrensrechten - war Pauger nur insofern erfolgreich, als seine Beschwerde für zulässig, in der Sache selbst jedoch für unzulässig erklärt wurde. Allerdings muss es bedenklich stimmen, dass für die Zulässigkeitsentscheidung fünf Jahre benötigt wurde.²⁹⁹

Bei kaum einem familienpolitischen Thema wird so intensiv und emotional diskutiert wie bei der Obsorge für Kinder. Das Urteil *Zaunegger gegen Deutschland*³⁰⁰ ist Anlass, die geltende Rechtslage zu überdenken. Der Beschwerdeführer wurde als unverheirateter Vater hinsichtlich der elterlichen Sorge anders behandelt als unverheiratete Mütter, die ex lege das alleinige elterliche Sorgerecht haben und einer gemeinsamen elterlichen Sorge zustimmen

²⁹⁶ EGMR U 18.7.1994, *Karlheinz Schmidt gegen Deutschland* Serie A/291-B.

²⁹⁷ EGMR U 29.6.2006, *Zeman gegen Österreich* 23960/02.

²⁹⁸ EKMR E 9.1.1995, *Pauger gegen Österreich* 24872/94.

²⁹⁹ *Zulässigkeitsentscheidungen vom 9. Jänner 1995 EKMR Beschwerden 16717/90 und 24872/94*, Dietmar Pauger gegen Österreich, www.menschenrechte.ac.at/docs/95_2/95_2_01 (09.05.2012).

³⁰⁰ EGMR U 3.12.2009, *Zaunegger gegen Deutschland* 22028/04.

müssen. Außerdem wurde er anders behandelt als verheiratete Väter, die nach einer Trennung mit Hilfe des Gerichts auch gegen den Willen der Mutter die Aufrechterhaltung der gemeinsamen Sorge behalten können, wenn es dem Kindeswohl besser entspricht. Der EGMR hatte die letztlich entscheidende Frage zu beantworten, ob die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt ist, also ob sie ein legitimes Ziel verfolgt und verhältnismäßig ist. Die Grundaussage des EGMR-Urteils war, dass unverheiratete Väter bei der Zuweisung der Obsorge nicht diskriminiert werden dürfen.³⁰¹

Von gegenteiligem Ausgang waren die noch nicht rechtskräftigen Entscheidungen *Ahrens gegen Deutschland* und *Kautzor gegen Deutschland*³⁰². Sie gaben den biologischen Vätern keine rechtliche Anerkennung, da niemals eine enge persönliche Bindung zu den Kindern existiert hatte. Daher sei einem bestehenden Familienverband zwischen dem betroffenen Kind und dem vorhandenen rechtlichen Vater, der sich regelmäßig um das Kind kümmert, der Vorrang einzuräumen.³⁰³

Im Urteil *Sporer gegen Österreich*³⁰⁴ stellte der EGMR einstimmig fest, dass eine Verletzung von Artikel 14 vorlag. Herr Sporer sah sich als Vater eines unehelichen Kindes gegenüber der Mutter benachteiligt, da er gegen ihren Willen keine Möglichkeit hatte, das gemeinsame Sorgerecht zu erhalten, und zum anderen auch gegenüber verheirateten und geschiedenen Vätern, da diese nach Trennung oder Scheidung das gemeinsame Sorgerecht behalten können. Der Gerichtshof entschied, dass hinsichtlich der Zuweisung des Sorgerechts eine Ungleichbehandlung Herrn Sporer in seiner Eigenschaft als Vater eines unehelichen Kindes gegenüber der Mutter und zugleich gegenüber verheirateten Vätern vorlag.³⁰⁵

4.3. Der Europäische Gerichtshof

Grundsätzlich kommt dem EuGH ein Auslegungsmonopol zu.³⁰⁶ Die Wahrung des Rechts bei Anwendung und Auslegung des Gemeinschaftsrechts stellt für den EuGH jedoch keine leichte

³⁰¹ Lamiss *Khakzadeh-Leiler*, Obsorge für uneheliche Kinder in: Journal für Rechtspolitik 18 (2010), 52f.

³⁰² EGMR U 22.3.2012, 45071/09 *Ahrens gegen Deutschland* und 23338/09 *Kautzor gegen Deutschland*.

³⁰³ European Court of Human Rights, Pressemitteilung des Kanzlers, Abweisung von Klagen mutmaßlich leiblicher Väter zur Anfechtung der Vaterschaft nicht konventionswidrig ECHR 120 (2012) 22.03.2012, 1-4.

³⁰⁴ EGMR U 3.2.2011, 35637/03 *Sporer gegen Österreich*.

³⁰⁵ European Court of Human Rights, Pressemitteilung des Kanzlers, Ausschluss einer gerichtlichen Einzelfallprüfung der Sorgerechtsregelung diskriminiert Vater eines unehelichen Kindes No 092 3.2.2011, 1-4.

³⁰⁶ Hubert *Isak*, Europarecht I⁵ Teil 1 Grundlagen-Institutionen-Verfahren (2010), 66.

Aufgabe dar. Denn es ist ein Mittelweg zwischen richterlicher Zurückhaltung und richterlicher Rechtsfortbildung zu finden.³⁰⁷

Eine Bestimmung des Gemeinschaftsrechts ist nach eigens entwickelten Auslegungsregeln zu überprüfen, um die Verwirklichung der Vertragsziele zu fördern und die Funktionsfähigkeit der EG zu sichern. In diesem Zusammenhang kommt der teleologischen Interpretation eine besondere Bedeutung zu, die der „nützlichen Wirkung“ (effet utile), dh im Lichte des Zwecks und Ziels einer Gemeinschaftsnorm in der Interpretation den Vorzug gibt.³⁰⁸

Schon im Jahr 1971 lieferte der EuGH mit der Entscheidung *Defrenne*³⁰⁹ Vorgaben zur Geschlechtergleichbehandlung, die durch das Urteil in *Defrenne II* bestätigt wurden. Frau Defrenne war bei der staatlichen belgischen Fluggesellschaft SABENA als Stewardess beschäftigt und hat nach ihrem Ausscheiden Ersatz des Schadens eingeklagt, der ihr durch die Ungleichbehandlung im Vergleich mit dem fliegenden Personal männlichen Geschlechts, das die gleiche Arbeit verrichtet, hinsichtlich Altersgrenze, Arbeitsentgelt, Abfindung und Rente entstanden sei.

Als rechtspolitische Basis für die dynamische Entwicklung im europäischen Gleichstellungsrecht wurde und wird diese Entscheidung in der Literatur immer wieder als richtungweisend für die Rechtsdurchsetzung bei Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern aufgegriffen. Fortan konnten sich Kläger unmittelbar auf Art 119 EGV (nunmehr Art 141 EGV) berufen und dadurch Anspruch auf gleiche Entlohnung geltend machen.³¹⁰

Mit dem Urteil *Abrahamsson*³¹¹ sprach er sich 1998 klar gegen eine automatische Frauenbevorzugung beim Zugang zum öffentlichen Dienst aus, wenn die Qualifikation der Frau nicht der von Männern entspricht.³¹²

Eine weitere, sehr diskutierte Entscheidung, *Alexander Dory*, betrifft die Wehrpflicht³¹³ in einem Mitgliedstaat, die nach Ansicht des EuGH die innere militärische Ordnung eines Staates betrifft. Daher verstößt eine Beschränkung der Wehrpflicht auf Männer nicht gegen Gemeinschaftsrecht.³¹⁴

³⁰⁷ Isak Europarecht I⁵ Teil 2, Rechtsschutz-Unionsbürgerrechte-Raum der Freiheit, der Sicherheit, des Rechts- Auswärtiges Handeln (2010), 15.

³⁰⁸ Isak, Europarecht I⁵ Teil 2, 16f.

³⁰⁹ EuGH Rs. 80/70, *Defrenne geg. Königreich Belgien* (I), EuGH Rs. 43/75, *Defrenne geg. SABENA* (II).

³¹⁰ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 87.

³¹¹ Siehe Fn 199.

³¹² *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 233.

³¹³ EuGH Rs. C-186/01, *Dory geg. Bundesrepublik Deutschland*.

³¹⁴ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 233.

Als Grundsatzurteil ist die Entscheidung *Test-Achats*³¹⁵ vom 01. März 2011 zu erwähnen, in welchem der Gerichtshof einen strengen Prüfmaßstab im Sinne der teleologischen Auslegung anwandte. Gegenstand des Verfahrens waren Unterschiede bei Prämien und Leistungen von Versicherungsverträgen, die sich aus der Berücksichtigung des Faktors Geschlecht bei ihrer Berechnung ergeben. Diese Ausnahmen widersprechen dem Ziel der Gleichbehandlung und verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot. Sämtliche Ausnahmeregelungen sind daher mit Wirkung 21. Dezember 2012 ungültig.³¹⁶

Mittlerweile gibt es eine Vielzahl an Entscheidungen in der Thematik Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, die im Wege der „Vorabentscheidung de facto eine erga omnes-Präjudizwirkung gegenüber allen Rechtsunterworfenen entfaltet“³¹⁷.

4.4. Rechtsschutz VfGH

Gleiches muss gleich und Ungleiches ungleich behandelt werden. Die Sachlichkeitsprüfung des VfGH folgt dem Prinzip der Unterschiede im Tatsächlichen.³¹⁸

Die Gleichheit vor dem Gesetz gebietet es, dass Differenzierungen zwischen Männern und Frauen nur dann zulässig sind, wenn sich die Diskrepanzen sachlich rechtfertigen lassen.³¹⁹ Dabei wird auf die Unterschiede im Tatsächlichen abgestellt. Werden Männer und Frauen auch in der Lebenswirklichkeit verschieden behandelt, verstößt die beanstandete Norm nicht gegen den Gleichheitssatz.³²⁰

Der Wandel in der Rechtsprechung hin zu patriarchalen Gedankenmustern begann mit den politischen Ereignissen nach 1926 und setzte sich in den ersten Nachkriegsjahren fort. Entscheidungen waren geprägt von „Natur der Frau“-Argumenten, die der VfGH benutzte, um diskriminierende Bestimmungen als gleichheitskonform zu bestätigen.³²¹ Signifikant für diesen Wechsel ist das Erkenntnis des VfGH 1947 im Fall „Tabakwaren“³²², das heutzutage bereits ein rechtshistorisches Dokument darstellt: Die geringere Zigarettenzuteilung an Frauen „füßt auf objektiven Merkmalen und beinhaltet daher nicht die Einräumung eines

³¹⁵ EuGH Rs. C-236/09, *Test-Achats u.a./Ministerrat*.

³¹⁶ Gerichtshof der Europäischen Union, PRESSEMITTEILUNG Nr. 12/11 Luxemburg, 1. März 2011, <http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2011-03/cp110012de.pdf> (20.05.2012).

³¹⁷ *Isak*, Europarecht I⁵ Teil 2, 27.

³¹⁸ *Öhlinger*, Verfassungsrecht⁸, 341.

³¹⁹ *Heidinger/Frank-Thomasser/Schmid*, Antidiskriminierung 3.

³²⁰ *Öhlinger*, Verfassungsrecht⁸, 351.

³²¹ *Greif/Schobesberger*, Feministische Rechtswissenschaft², 155.

³²² VfGH 1526/1947.

Vorrechtes an das männliche Geschlecht“. Denn es stehe mit den Erfahrungen des täglichen Lebens im Einklang, dass Frauen weniger rauchen als Männer!³²³

Diese umstrittene Entscheidung trifft die Achillesferse der österreichischen Rechtsordnung, nämlich dass Recht nicht immer Gerechtigkeit und schon gar nicht Gleichheit bedeutet.

Anzumerken ist außerdem, dass die Lebenswirklichkeit selbst sehr oft von Diskriminierung geprägt war und immer noch ist, und gesetzliche Regelungen auf dieser Basis trotzdem als verfassungsrechtlich unbedenklich betrachtet oder dazu gemacht werden.³²⁴

Nach der Familienrechtsreform in den 70er Jahren vollzog sich ein neuerlicher Wandel in der Rechtsprechung des VfGH. Er hielt nun ein Festhalten am früheren Rollenbild von Frau und Mann nicht mehr für angemessen.³²⁵

Zu den wichtigsten Entscheidungen, die auf das neue Rollenbild Bezug nehmen, zählt das unterschiedliche Pensionsantrittsalter, in dem der VfGH, wie folgt, ausführte³²⁶: Das Argument der „Doppelbelastung“ der Frau durch Beruf und Haushalt vermag zwar eine ausgleichende sozialversicherungsrechtliche Begünstigung davon betroffener Frauen zu rechtfertigen, nicht jedoch eine generelle pensionsrechtliche Bevorzugung.³²⁷

Bereits 1990 hat daher der VfGH das im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz verankerte Anfallsalter als gleichheitswidrig aufgehoben.

Die Gesetzgebung schrieb aber als Folge einer politischen Übereinkunft in punkto Ausgleich für Benachteiligungen der Frau die verschiedenen Altersgrenzen als Verfassungsgesetz fest. Somit wurde „mit dem *BVG über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten*³²⁸ die Beibehaltung der differierenden Altersgrenzen für die vorzeitige Alterspension bis 2019 bzw für die reguläre Alterspension bis 2024 einzementiert“. Erst danach ist eine stufenweise Angleichung vorgesehen.³²⁹

Der Diskriminierung des Mannes in Hinblick auf das Pensionsantrittsalter wurde durch das BVG für weitere Jahre der Mantel der Legalität umgehängt.

Denn „der Gleichheitsgrundsatz zwingt die Gesetzgebung nicht dazu, die Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern voranzutreiben“.³³⁰

³²³ Öhlinger, Verfassungsrecht⁸, 351.

³²⁴ Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 229.

³²⁵ Greif/Schobesberger, Rechtswissenschaft², 157, 159.

³²⁶ VfSlg 12.568/1990, 13.038/1992, 13.795/1994.

³²⁷ Öhlinger, Verfassungsrecht⁸, 351.

³²⁸ BGBl 1992/832.

³²⁹ Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 233.

³³⁰ Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 230f.

4.5. Rechtsschutz GIBG

Die Mitgliedsstaaten der EU werden aufgrund der Gleichbehandlungs- und der Antidiskriminierungsrichtlinie verpflichtet, allen Personen die Geltendmachung einer Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zu ermöglichen. Diese können ihre Anliegen auf dem Gerichts- oder Verwaltungsweg oder auch in einem Schlichtungsverfahren, welches in Österreich als Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission geführt wird, einreichen. Ferner ist gem § 3 GBK/GAW-Gesetz³³¹ eine Anwaltschaft für Gleichbehandlung einzurichten, die Opfer von Diskriminierungen dabei unterstützt, ihre Beschwerden vorzubringen.³³² Daneben obliegt der Anwaltschaft die Beratung von Personen, die sich in der Arbeitswelt oder beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen benachteiligt fühlen. Dies ist der Fall, wenn eine weniger qualifizierte Person als der Beschwerdeführer die gewünschte Arbeitsstelle bekommt, wenn Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Abschluss eines Mietvertrages stattfinden oder auch beim Zugang zu Freizeiteinrichtungen, die für Männer überhaupt gesperrt (Damensauna) oder kostspieliger (Fußballkarten) sind.

Wenn die Anwältin eine Verletzung vermutet, kann mit Einverständnis der Betroffenen der Senat der Gleichbehandlungskommission eine Prüfung vornehmen und ein Gutachten erstatten³³³. Der Senat kann aber auch im Anlassfall von Amts wegen ein Verfahren einleiten.³³⁴ Dieses endet mit einem Prüfungsergebnis und konkretem Vorschlag für die Beseitigung der Diskriminierung. Obwohl das Resultat keine unmittelbaren Rechtsfolgen nach sich zieht³³⁵, bewirkt es für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen eine Hemmung der Fristen.³³⁶

Sowohl die Mitglieder der Senate der Gleichbehandlungskommission³³⁷ als auch die Gleichbehandlungsanwälte agieren in ihrer Tätigkeit weisungsfrei, selbständig und unabhängig.³³⁸

³³¹ Siehe Fn 239.

³³² Art 2; ErläutRV 307 BlgNR 22.GP 114.

³³³ § 11,12 GBK/GAW-Gesetz

³³⁴ BKA, Ihr Gutes Recht 71.

³³⁵ BKA, Ihr Gutes Recht 72.

³³⁶ § 15 GIBG.

³³⁷ § 10 GBK/GAW-Gesetz.

³³⁸ Art 2; ErläutRV 938 BlgNR 24.GP 116.

Zu den häufigsten Diskriminierungstatbeständen in der Arbeitswelt zählt die Begründung des Arbeitsverhältnisses. Wenn beispielsweise eine Firma eine Sekretariats- oder Buchhaltungsstelle zwar geschlechtsneutral ausschreibt, Männer im Auswahlverfahren aber nicht berücksichtigt, da nur Frauen eingestellt werden, kann sich „Mann“ in dieser Angelegenheit an die Gleichbehandlungsanwältin wenden. Ebenso ein Fall für die Anwaltschaft war ein Lehrer, der sich als Karenzvertretung in einer Privatschule beworben hat und mit der Begründung abgewiesen wurde, dass den Kindern der Wechsel von einer weiblichen zu einer männlichen Lehrperson nicht zugemutet werden kann.³³⁹

„Das Gleichbehandlungsgesetz richtet sich naturgemäß an beide Geschlechter, womit faire Chancen sowohl für Frauen als auch für Männer in bisher für das jeweilige Geschlecht nicht traditionellen Tätigkeitsbereichen gefordert sind.“³⁴⁰

Im Erkenntnis 9 ObA 78/11b wird erstmalig männliche Diskriminierung seitens des OGH thematisiert. „Auch Benachteiligung eines Mannes wegen Inanspruchnahme von Väterkarenz kann Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begründen“. Hierbei geht es um einen Mann, der einen Karenzwunsch äußert und sich benachteiligt fühlt, nachdem ihm der Arbeitgeber daraufhin keinen Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses anbietet.³⁴¹

Betroffene können durch die Gleichbehandlungsanwälte Hilfestellung für ihre Anliegen erhalten, mit der Kommission einen Schlichtungsversuch im Vorfeld einer gerichtlichen Auseinandersetzung anstreben und sich zusätzlich oder auch parallel an die Arbeits- und Sozialgerichte wenden.³⁴²

³³⁹ BKA, Ihr Gutes Recht 37.

³⁴⁰ Prisching, Stellenbesetzungen 547.

³⁴¹ Prisching „Österreichische Judikatur zum Gleichbehandlungsrecht“ 8. Fakultätstag der Rechtswissenschaftlichen Fakultät Karl-Franzens-Universität Graz 2.

³⁴² Ulrich, Innerstaatliche Dimensionen 263.

5. Der Mann im 21. Jahrhundert

5.1. Traditionelle Rollenbilder in der heutigen Zeit

Die Krise des Mannes begann im Fin de Siecle vor dem Ersten Weltkrieg.³⁴³

Im Vergleich zum beginnenden 20. Jahrhundert findet sich am Beginn des 21. Jahrhunderts eine neue sexuell und beruflich selbstbewusste Frauengeneration, der bislang nur unzulänglich eine moderne Männlichkeit entspricht.³⁴⁴ Die Familie als soziale Institution befindet sich in einem Transformationsprozess, wo viele Männer keine konstruktive Rolle für sich erkennen können und/oder wollen.³⁴⁵ Die Grundlage der Familie bildet weiterhin das Ernährermodell des Mannes, und als finanzielle Unterstützung dazu dient die Teilzeitarbeit der Mutter, die auch noch die Hauptlast der Kinderbetreuung trägt.³⁴⁶ Es gibt aber immer mehr Männer, die nicht mehr nach dem alten Rollenverständnis leben wollen. Für diese stellt Väterkarenz eine Bereicherung dar, sie wünschen sich eine gleichmäßige Verteilung der Erwerbsarbeit, befürworten eine gerechte Aufteilung von Haushaltsaufgaben, übernehmen die Kinderbeaufsichtigung und sehen in der Frauenemanzipation eine notwendige Entwicklung.³⁴⁷ Es stellen sich dadurch auch bei ihnen ähnliche Fragen wie bei Frauen, nämlich: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeitmöglichkeiten aufgrund notwendiger Kinderbetreuung sowie Papamonat bzw Kinderkarenz und damit verbunden ein eventueller Karriereknick.³⁴⁸ Die Wahrnehmung familiärer Pflichten und ein beruflicher Karriereweg werden immer noch für kaum vereinbar gehalten, vor allem von Seiten der Arbeitgeber. Das begründet auch die geschlechtsspezifischen Rollenbilder, bei denen die Aufgabe des Geldverdienens den Vätern und die Haushalts- und Familientätigkeiten den Müttern zugeschrieben werden.³⁴⁹ Angesichts der ungleichen Bezahlung von Mann und Frau ist dies ein ökonomisch vernünftiger Weg, der jedoch gesamtgesellschaftlich gesehen dazu beiträgt,

³⁴³ George L. Mosse, Das Bild des Mannes. Zur Konstruktion der modernen Männlichkeit (1997), 108.

³⁴⁴ Paul M. Zulehner (Hrsg.), Müssen Männer Helden sein? Neue Wege der Selbstentwicklung (1998) in: *Hanisch*, Männlichkeiten 260.

³⁴⁵ Michael Mitterauer/Norbert Ortmayr (Hg.), Familie im 20. Jahrhundert. Traditionen, Probleme, Perspektiven (1997) in: *Schmale*, Männlichkeit 259.

³⁴⁶ *BMASK*, Männerbericht 362.

³⁴⁷ *Wistuba*, Männer 73.

³⁴⁸ *BMASK*, Männerbericht 35f.

³⁴⁹ *BMASK*, Männerbericht 24.

dass die traditionellen Rollenbilder erhalten bleiben. Vor allem bleibt die Einkommensschere offen, da Teilzeitjobs prinzipiell schlechter bezahlt sind als Vollzeitarbeit.³⁵⁰

Ein weiterer Grund, welcher Frauen in ihrer Traditionsrolle fixiert und sie an einem Wiedereinstieg ins Vollzeit-Berufsleben hindert, ist der Mangel an öffentlichen und vor allem flexibel organisierten Kinderbetreuungsinstitutionen. In der Stadt werden vor allem die fehlenden Kinderplätze und die Qualität der Einrichtungen an sich kritisiert, in den ländlichen Gebieten gibt es kaum eine Betreuungsstätte vor Ort. Dadurch ergeben sich Transportprobleme, und die Feriensituation sowie Unterbringungsmöglichkeiten für Kleinkinder bis 3 Jahren sind nach wie vor ungelöst.³⁵¹ Da der Staat die Überwindung dieser Hindernisse in die Hände der Familie legt, ist die beiderseitige Vollzeit-Erwerbstätigkeit kaum realisierbar, wenn die Betreuung nicht privat und dadurch kostenintensiv organisiert wird.³⁵²

Auch das in der Berufswelt nach wie vor von hegemonialen Denkmustern geprägte Rollenverständnis erschwert selbst im 21. Jahrhundert beiden Geschlechtern die Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Kindererziehung.

Denn es wird von Führungskräften in Unternehmen wesentlich beeinflusst, ob eine informelle Arbeitskultur entstehen kann, die akzeptiert, dass ein Leben mit Kindern für zumindest 15 Jahre im Beruf Flexibilität erfordert. Die vorherrschenden Männlichkeiten in unserer Gesellschaft konstituieren sich zentral über Erwerbsarbeit, da nur für die „neuen“ Männer auch andere Lebensbereiche eine hohe Bedeutung haben. „Eine männerbündische Arbeitskultur stellt sich als Hemmnis für den Wandel der Männerbilder dar und verhindert die Gleichstellung der Geschlechter in Organisationen, Betrieben und Verwaltungen. Sie verhindert den Aufstieg von Frauen und nicht konformen Männern, wirkt sich auf das gängige Verständnis von Leistung, beruflicher Zeitstrukturen, Formen der Hierarchie und auf die Wertschätzung und Bewertung verschiedener Berufe und Arbeiten aus. Durch diese Arbeitskultur werden immer wieder Männlichkeitsentwürfe gestärkt, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren.“ In den meisten Unternehmen zeigen die fast immer männlichen Personalchefs für die Wünsche der Mitarbeiter nach Arbeitszeitreduktion wenig Verständnis

³⁵⁰ *BMASK*, Männerbericht 36.

³⁵¹ Steirische Statistiken, Online-Befragung 2011, Steiermark: Familienleben vereinbaren, www.statistik.steiermark.at 9.

³⁵² *Wistuba*, Männer 41.

„Sie wollen weniger arbeiten? Haben Sie denn keine Ehefrau die sich um Ihre Kinder kümmert?“³⁵³ Mehr Sensibilität von Entscheidungsträgern und ein Ablegen von Stereotypen wären die ersten Schritte zur Neupositionierung von Männern.³⁵⁴

Seit den 1970er Jahren wurden die sozialen und pädagogischen Entwicklungsmöglichkeiten von Mädchen und Frauen seitens Pädagogik, Bildungswissenschaft und Politik intensiv gefördert.³⁵⁵ Die Versuche, nun auch Männer für typische Frauenberufe zu interessieren, sind in Österreich noch wenig entwickelt. Mädchen nähern sich zunehmend aktiv traditionell männlichen Handlungsfeldern, Buben hingegen widersetzen sich den Versuchen um eine stärkere Verweiblichung.³⁵⁶ Besonders hinderlich sind mögliche negative Reaktionen des Umfelds, wenn sie einen Beruf als Volksschullehrer, Kindergartenpädagogin oder als Krankenpfleger wählen. Diese Tätigkeiten werden häufig als unmännlich und „schwul“ bezeichnet. Es besteht die Furcht, nicht als „richtiger Mann“ wahrgenommen zu werden³⁵⁷, und sie ergreifen daher eher Fachdisziplinen mit hohem Prestige und handwerklichem Geschick. Für männliche Jugendliche ist es besonders schwierig, sich für einen frauentypischen Beruf zu entscheiden, denn sie geraten in weiblich dominierten Bereichen unter Integrationsdruck.³⁵⁸

Der Einstieg könnte daher über die Ebenen der Akademien oder Fachhochschulen bzw. Universitäten Männern leichter zugänglich sein, und wäre dadurch auch mit einer Anhebung des Gehaltniveaus auf eine adäquate Bezahlung verbunden.³⁵⁹ Denn die Förderung von Männern in Pflege- oder Erziehungsberufen ist wichtig, um geschlechtsspezifische Zuweisungen durchlässiger zu machen und einseitige Geschlechtersozialisation zu verhindern.³⁶⁰ Diese ist bei Buben weithin traditionell, und wird der Knabe in ein gesellschaftliches Korsett von Männlichkeit gepresst, das auf Leistung und Erfolg ausgerichtet ist. Die Erziehungseinrichtungen mit einem Team an Lehrerinnen, Psychologinnen und Kindergartenbetreuerinnen werden als Fortsetzung der häuslichen Mutter-Dominanz mit weiblichen Verhaltensmustern und Grenzsetzungen erlebt.³⁶¹

³⁵³ Kurzbericht Work Changes Gender, Neuorientierung männlicher Lebensweisen, (2001-2004), 5-6.

³⁵⁴ Work Changes Gender 3.

³⁵⁵ Frank *Dammasch*, Die Angst des Jungen vor der Weiblichkeit in: *Dammasch/Metzger/Teising*, Männliche Identität 15.

³⁵⁶ Frank *Dammasch*/Hans-Geert *Metzger*/Martin *Teising*, Männliche Identität (2009), 7.

³⁵⁷ *BMASK*, Männerbericht 262-269.

³⁵⁸ *Dammasch/Metzger/Teising*, Männliche Identität 8.

³⁵⁹ *BMASK*, Männerbericht 262-269.

³⁶⁰ *Schwerma*, Gender Mainstreaming 16.

³⁶¹ *Hollstein*, Korsett der Männlichkeit 4.

Gesellschafts- und bildungspolitisch anzustreben wäre eine Erhöhung des Männeranteils im pädagogischen Bereich, um den Buben authentische Auseinandersetzungen mit männlichen Lebenswelten zu ermöglichen und um die Elemente der Fürsorge und sozialen Orientierung in die Männlichkeitskonstruktionen aufzunehmen. Dafür bedarf es einer politischen Willensbildung und Entscheidungsbereitschaft der Gesellschaft.³⁶²

Ein Instrument dafür und als Versuch einer Maskulinisierung diverser frauentypischer Berufsrichtungen stellt der seit 4 Jahren jährlich stattfindende Boys' Day dar. Buben sollen damit eine gut aufbereitete Unterstützung für die Entwicklung ihrer beruflichen Wünsche erhalten, unabhängig von einengenden Geschlechtsstereotypen.³⁶³ Ziel der Veranstaltung ist es, aufzuzeigen, dass in Schulen, Kinder- und Jugendbetreuungseinrichtungen, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen männliche Fachkräfte dringend gebraucht werden und Sozialberufe auch für „richtige“ Männer geeignet sind.³⁶⁴ Mit diesem Informationstag geht es um eine grundsätzliche Änderung des Rollenverständnisses und nicht nur um neue berufliche Wege.³⁶⁵

Der Girl's Day, der sich bereits seit 2001 in Österreich etabliert hat, soll ebenso einen Impuls setzen, um Mädchen einen neuen Blick auf die Berufswelt zu eröffnen und ihnen Mut auf die Eroberung neuer Berufsfelder zu machen. Vor allem soll bei ihnen das Interesse für technische Berufe geweckt werden, die traditionell männlich dominiert sind.³⁶⁶

Trotz gesellschaftlicher Gleichstellungsbestrebungen in verschiedensten Lebenswelten muss festgehalten werden, dass die alten Rollenklischees, ob bewusst oder unbewusst, noch immer eine starke Wirkung entfalten.³⁶⁷ Daher ist die Betonung der Diversität männlicher Lebensweisen, wie Partnerschaft, Freundeskreis, gesellschaftliches Engagement, berufliche Karriere, private Interessen und Vaterschaft, ein wichtiger Aspekt, die Stereotypisierung von Männern und die sozialen Geschlechterpolarisierungen zu bekämpfen.³⁶⁸

Erst wenn alte Rollenbilder aufweichen und aus den Köpfen verschwinden, kann Anerkennung des modernisierten Mannes stattfinden, der als „eigenständiger Adressat von geschlechtlicher Gleichstellungspolitik wahrgenommen werden soll.“³⁶⁹

³⁶² Zulehner, MannsBilder 205.

³⁶³ <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Jungenangebote-So-geht-s> (01.06.2012)

³⁶⁴ <http://www.boysday.at/cms/boysday/index.html> (01.06.2012)

³⁶⁵ BMASK, Männerbericht 277.

³⁶⁶ <http://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/detail/girls-day-2012.html> (01.06.2012)

³⁶⁷ Schulz, Herausforderung für Männer 49-56 in: Akteure des Wandels (2004) in: Wistuba, Männer 77.

³⁶⁸ Schwerma, Gender Mainstreaming 19.

³⁶⁹ Schwerma, Gender Mainstreaming 14.

5.2. Ausgewählte Diskriminierungstatbestände

Im Folgenden werden die Bereiche der Obsorge und Väterkarenz näher beleuchtet und auf eine eventuell gesetzliche Reformbedürftigkeit hin untersucht. Weiters wird noch auf das viel diskutierte Thema der Patchworkfamilien, im Speziellen die Patchworkväter, eingegangen, die durch die nicht immer friktionsfreien Konstellationen - biologische Väter und „Ersatzväter“ - häufig von sich reden machen.

5.2.1. Obsorge

In aufrechter Ehe erhalten beide Elternteile automatisch die gemeinsame Obsorge (§ 144 ABGB). Dies wird auch nach einer Scheidung fortgesetzt, wenn von beiden vereinbart wird, bei wem sich das Kind hauptsächlich aufhält, und das Gericht dazu die Genehmigung erteilt. Allerdings kann diese Regelung auf Wunsch eines Elternteiles widerrufen werden. Eine Begründung ist dafür nicht nötig. Wird diese einseitige Aufhebung vom anderen Elternteil bekämpft, entscheidet das Gericht, wem die Obsorge, unter Rücksichtnahme auf das Kindeswohl, zugesprochen wird.³⁷⁰ Seit dem KindRÄG³⁷¹ 2001 besteht die Möglichkeit, dass nach Beendigung der Ehe beide Elternteile die gemeinsame Obsorge erhalten können. Im Fall von außerehelichen Eltern steht dem nicht obsorgeberechtigten Elternteil lediglich das Recht auf den persönlichen Verkehr, das sog Besuchsrecht, zu.

Im Jahr 2011 wurden in Österreich 40,4 Prozent³⁷² aller Kinder „unehelich“ geboren. Hier steht das alleinige Sorgerecht von Gesetzes wegen der Mutter zu (§ 166 ABGB), selbst wenn beide Elternteile im gemeinsamen Haushalt wohnen. Eine gemeinsame Obsorge kann, mittlerweile auch von Eltern die nicht zusammenleben, nach Zustimmung der Mutter beantragt werden. Dazu bedarf es auch noch der pflegschaftsgerichtlichen Genehmigung.³⁷³ Trennen sich die Eltern, bleiben die bestehenden Obsorgeverhältnisse unberührt. Die Erwachsenen müssen sich lediglich über den hauptsächlichlichen Aufenthaltsort des Kindes einigen. In dieser Konstellation kann jedoch die gemeinsame Obsorge jederzeit von jedem

³⁷⁰ Bundeskanzleramt, Familie und Partnerschaft, Obsorge beider Eltern, www.help.gv.at/portal.node/hlpd/public (14.05.2012), 1.

³⁷¹ Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz.

³⁷² Statistik Austria, Bevölkerung, Geburten, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/index.html (23.05.2012).

³⁷³ *Khakzadeh-Leiler*, Obsorge 55.

Elternteil mittels Antrag aufgehoben werden. Das Gericht muss sich dann um eine gütliche Einigung bemühen oder einen Elternteil allein betrauen.³⁷⁴

Dies sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Doch wie sieht die Praxis aus?

Der Vater muss auf das Wohlwollen der Frau hoffen, bevor er endlich als vollwertiges Familienmitglied zugelassen wird. Die Frau, als offenbar höher gestelltes Wesen, bestimmt, ob das Kind einen obsorgeberechtigten Vater haben darf oder nicht.³⁷⁵ Es lässt sich nicht rechtfertigen, weshalb im Falle einer Ablehnung das Vetorecht der Mutter von jeglicher gerichtlichen Überprüfung ausgenommen ist.³⁷⁶ „Indem die Frauenbewegung dieser trüben Realität Beifall zollt, ihr Erziehungsmonopol verteidigt und am Grundsatz der Ungleichheit festhält, stellt sie sich in eine fragwürdige Tradition.“³⁷⁷ „Denn es ist klar, dass Mann und Frau gleich gute Bezugspersonen sind, dass jedes Kind Vater und Mutter zu gleichen Teilen braucht und sich unsere Gesellschaft mittlerweile genug gewandelt hat.“³⁷⁸

Die größte Diskriminierung zeigt sich immer noch bei ledigen Vätern. Sie werden in Österreich anders behandelt als unverheiratete Mütter und auch anders als verheiratete Väter. Solche Väter haben grundsätzlich nie ex lege das gemeinsame Sorgerecht, müssen dieses erst vereinbaren und sind von der Zustimmung der Kindesmutter abhängig, da eine gemeinsame Obsorge gegen den Willen eines Elternteiles gesetzlich gar nicht vorgesehen ist. Der jedoch wesentliche Unterschied zu den weiter oben angeführten Problematiken ist der, dass ein lediger Vater, der aufgrund der ablehnenden Haltung der Mutter über kein gemeinsames Sorgerecht verfügt, keine Möglichkeit hat, bei Gericht einen Prüfungsantrag zu stellen, ob nicht möglicherweise er besser geeignet wäre und ihm daher das alleinige Sorgerecht einzuräumen sei. Auch ist in solch einem Fall ein gerichtlicher Einigungsversuch nicht vorgesehen.³⁷⁹

Das Urteil des EGMR, *Zaunegger gegen Deutschland*³⁸⁰, stärkte die Väterrechte und war im Jahr 2010 Anlass für das österreichische Bundesministerium für Justiz eine Arbeitsgruppe zu diesem Thema zu implementieren. Seither wird in regelmäßigen Sitzungen an einer Neuregelung im Bereich der Obsorge nach Scheidung sowie für uneheliche Kinder gearbeitet.

³⁷⁴ *Khakzadeh-Leiler*, Obsorge 55.

³⁷⁵ *Gampert*, Vater 2.

³⁷⁶ *Khakzadeh-Leiler*, Obsorge 56.

³⁷⁷ *Gampert*, Vater 2.

³⁷⁸ *Schrott*, Kreidekreis A2.

³⁷⁹ *Khakzadeh-Leiler*, Obsorge 55-56.

³⁸⁰ Siehe Kap 4 Pkt 4.4.

Beschleunigt durch die EGMR Entscheidung *Sporer gegen Österreich*³⁸¹ im Jahr 2011, wurde auf den bisherigen Arbeitsgruppenergebnissen und dem EGMR-Urteil ein Entwurf eines Kindschaftsrechts-Änderungsgesetzes 2012 vorgestellt und diskutiert. Der wesentliche Eckpunkt, worüber auch weitgehend Konsens bestand, war, dass bei einer vereinbarten Obsorge beider Eltern diese nur mehr aus Gründen des Kindeswohls aufgehoben werden könne und somit der Willkür eines Elternteils Tür und Riegel vorgeschoben wäre. Bezüglich des Antragsrechts des Vaters zur Erlangung der Obsorge für uneheliche Kinder war zum damaligen Zeitpunkt umstritten, ob dieses Recht ihm immer zustehen soll oder ob es an bestimmte Kriterien geknüpft sein sollte. Durch den Wechsel an der Ressortspitze des Justizministeriums wurde der Gesetzesentwurf neuerlich überarbeitet, und die offenen Punkte sind derzeit Gegenstand politischer Gespräche zwischen den betroffenen Bundesministerien.³⁸²

Möglicherweise könnte eine ins Haus stehende Entscheidung des Verfassungsgerichtshofs zur Thematik Obsorge von unehelichen Kindern die politischen Bestrebungen einer Neuregelung beschleunigen.

Die konventionskonforme Regelung, die der EGMR mit dem Urteil *Sporer* nun vorgibt, muss daher, ungeachtet weiterer Entwürfe, zu dem Ergebnis führen, dass dem unverheirateten Vater zumindest ein Antragsrecht auf Erteilung der gemeinsamen Obsorge eingeräumt wird.³⁸³

Die Erleichterung des Zugangs zur gemeinsamen Obsorge für unverheiratete Eltern stößt aber durchaus auch auf Skepsis. Vor allem bei Müttern jener unehelichen Kinder, die nicht in eine Lebensgemeinschaft, sondern in mehr oder minder lose Beziehungen hinein geboren werden. Für diese Situationen wird, im Sinne des Kindeswohls, die soziale Bindung zum rechtlichen Vater über die biologische Vaterschaft zu stellen sein, wie der EGMR in seinem Urteil *Ahrens* im März 2012 ganz klar kundtat.³⁸⁴

Grundsätzlich muss für den Bereich der Obsorge auf allen Seiten das Bewusstsein gestärkt werden, dass mit der Scheidung/Trennung zwar die Beziehung endet, nicht aber die Elternschaft. Deshalb gibt es keinen Grund dafür, unverheiratete Paare anders zu behandeln als verheiratete. Gesetzliche Signale, die den Vätern mehr Rechte geben, sind daher Voraussetzung für die Bildung neuer gesellschaftlicher Normen.³⁸⁵

³⁸¹ Siehe Kap 4 Pkt 4.4.

³⁸² *Bundesministerium für Justiz, Arbeitsgruppe Obsorge und Besuch*, www.justiz.gv.at (02.05.2012)

³⁸³ *Khakzadeh-Leiler*, Obsorge 56.

³⁸⁴ Siehe Kap 4 Pkt 4.4. Urteil *Ahrens gegen Deutschland*.

³⁸⁵ *BMASK*, Männerbericht 285.

Es ist höchste Zeit, dass die entsprechenden Schritte seitens der Gesetzgebung eingeleitet werden.

5.2.2. Väterkarenz

„Väterkarenz ist gemäß Väter-Karenzgesetz (VKG) die Möglichkeit für junge Papas, sich für die Betreuung ihres Babys von der Arbeit freistellen zu lassen. Darauf haben Väter einen rechtlichen Anspruch und können während ihrer Karenzzeit nicht gekündigt oder entlassen werden. Der Anspruch auf Karenz gilt längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes und kann zwischen den Eltern geteilt werden. Während der Karenz kann kein Lohn bzw. Gehalt bezogen werden. Es besteht allerdings Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, wenn das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.“³⁸⁶

Ob ein Vater diese Form der intensiven Kinderbeziehung wählt, hängt von seinen Karrierevorstellungen und dem beruflichen Umfeld ab. Vor allem in den klassischen Angestelltenjobs lässt sich eine berufliche Karriere mit einem starken innerfamiliären Engagement sehr schlecht vereinbaren, da die Familiengründung oft in das Zeitfenster des ersten beruflichen Aufschwungs fällt und sich Väter für das eine oder andere entscheiden müssen.³⁸⁷

„Ein weiterer Hemmschuh für die stärkere Inanspruchnahme der Karenz ist die Tatsache, dass viele Männer nach Äußerung des Karenzwunsches in ihrem Arbeitsumfeld immer noch als Exoten angesehen werden. Es wird ihnen nicht leicht gemacht, Widerstand von Kolleginnen und Kollegen, oder vom Arbeitgeber direkt, ist oftmals vorprogrammiert. Das hält manche davon ab, den Schritt zu wagen. Und viele plagt die Sorge, dass sie nach einer Rückkehr in den Berufsalltag mit Einkommensverlusten rechnen müssen und das berufliche Weiterkommen dann schwerer wird.“³⁸⁸

Nichtsdestotrotz wird für Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in Ergänzung der Väterkarenz der Papamonat offeriert, der Vätern bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter (in der Regel sind dies 8 Wochen) und für die Dauer von maximal 4 Wochen gebührt. Die

³⁸⁶© Bundeskanzleramt (BKA) 2010, Echte MÄNNER gehen in KARENZ, www.maennerinkarenz.at/service.html (13.05.2012), 1.

³⁸⁷ BMASK, Männerbericht 35f.

³⁸⁸ © Bundeskanzleramt, Männer Karenz, Wirtschafts-Offensive 2.

Väterkarenz wird dadurch nicht verkürzt.³⁸⁹ Der Vorschlag von Frauenministerin Gabriele Heinisch-Hosek, den Papamonat auf 3 Monate auszuweiten³⁹⁰, war jedoch schnell „vom Tisch“. Ebenso gibt es in Sachen Papamonat für die Privatwirtschaft weiterhin unterschiedliche politische Vorstellungen und deshalb keine gesetzliche Regelung. Die ÖVP, im Gegensatz zur SPÖ, pocht weiterhin auf Wahlfreiheit und auf keine vom Staat verordnete Zwangsbeglückung³⁹¹.

„In der ÖIF³⁹²-Wertestudie 2004 waren 63 Prozent der Befragten bereit grundsätzlich Karenzzeit in Anspruch zu nehmen, wenn einige Faktoren für erfolgreiche Karenzmodelle berücksichtigt werden. Erforderlich sind ua kürzere Karenzzeiten, die auch mehrfach in Anspruch genommen werden können, und Elternteilzeit ohne Zuverdienstgrenze sowie die Integration von Karenzvätern in institutionelle Standardabläufe“.³⁹³

Der tatsächliche Anteil an Vätern in Karenz lag im Jahr 2010 bei 4,6 Prozent³⁹⁴. „An dieser Stelle ist anzumerken, dass vorrangig jene Männer in Karenz gehen, die sich beruflich in einer stagnierenden Phase bzw in einem Stadium des Umbruchs befinden. Denn gesellschaftliche Rollenbilder, die dem Mann die Ernährerrolle zuweisen sowie die allgemein stärkere Orientierung von Männern am Beruflichen und Öffentlichen, verhindern eine größere Inanspruchnahme der Väterkarenz. Die schon erwähnte Wahrnehmung von geringerer betrieblicher und auch gesellschaftlicher Akzeptanz bestätigt den Karenzvater in Österreich als institutionellen und gesellschaftlichen Ausnahmefall. In erster Linie muss von politischer Seite auf die Einstellungsmuster eingewirkt und die Bedeutung des Vaters für die Erziehung und Betreuung der Kinder stärker betont werden. Dazu bedarf es mitunter auch gesetzlicher Signale, um die Rechte und Pflichten der Väter zu stärken“.³⁹⁵

Besonders hemmend für die Väterkarenz sind strukturelle Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Denn Väterkarenz bedeutet eine zumindest temporäre Reduktion des Lebensstandards sowie eine nicht familienfreundliche Arbeitszeit nach Wiedereinstieg, da von Männern in der Berufswelt erwartet wird, ständig für den Arbeitgeber verfügbar zu

³⁸⁹ Bundeskanzleramt, Dienst- und Besoldungsrecht „Papamonat“, Budgetbegleitgesetz 2011, www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/impressum/Seite.3500000.html (07.05.2012), 1.

³⁹⁰ news.ORF.at „Frauen müssen die Wahl haben“ –news.orf.at/stories/2108248/2108247/ (13.05.2012), 1.

³⁹¹ Wiener Zeitung, „Streit über Recht oder Pflicht bei Papa-Monat“ www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/441761_Streit-ueber-Recht-oder-Pflicht-bei-Papa-Monat.html (13.05.2012), 1.

³⁹² Österreichisches Institut für Familienforschung.

³⁹³ Parlamentskorrespondenz Nr. 3 v. 09.01.2012, Familie und Gesellschaft 3.

³⁹⁴ Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Karenz & Kinderbetreuung: Nur wenige Väter unterbrechen Karriere, www.forba.at/data/downloads/file/437-Vaeterkarenz%201Feb2011.pdf 1.

³⁹⁵ BMASK, Männerbericht 363f.

sein.³⁹⁶ In dieser Situation ist es umso wichtiger, nicht nur den Männern, sondern vor allem den österreichischen Unternehmen die Väterkarenz „schmackhaft“ zu machen.³⁹⁷

„Diese Unternehmenskultur, die in den skandinavischen Ländern oder in den Niederlanden und Island längst Gang und Gäbe ist, ohne dass die Wirtschaft zusammenbricht, sollte auch bei uns Einzug halten. Es hat viele Vorteile, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einige Zeit den Arbeitsplatz verlassen, ihren Horizont erweitern und einen Perspektivenwechsel vornehmen. Und genau das bringt die Baby-Karenz.“ Eine Informations-Offensive in der Wirtschaft wurde vom Frauenministerium gemeinsam mit dem Arbeits- und Sozialminister Ende des Jahres 2010 gestartet, um Unternehmen an Bord zu holen.³⁹⁸

Mit der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Implementierung von Väterkarenz, dem Ausgleich der unterschiedlichen Entlohnung von Männern und Frauen und den, wie schon erwähnt, dringend notwendigen Verbesserungen im Kinderbetreuungssystem könnte die Entwicklung in Richtung modernem Vaterbild beschleunigt werden. Vonnöten wäre dafür ein gemeinsames Vorgehen von Vertretern der Männerbewegung mit Vertreterinnen der emanzipatorischen Frauenbewegung, um die Gleichstellung bei der Vergabe und finanziellen Abgeltung von Führungspositionen sowie bei der Gestaltung alternierender Kinderbetreuung voranzutreiben. Durch den damit erzeugbaren Druck auf Politik und Wirtschaft, eingebettet in gesellschaftliche Akzeptanz, wäre ein rascheres Umsetzen der Anliegen und Bedürfnisse beider Geschlechter möglich.

Diese Anerkennung im Außen ist vor allem auch notwendig, um Diskriminierungen aufgrund des Ehe- und Familienstandes hintan zu halten. Seit sich verstärkt Männer in bislang untypische männliche Geschlechterrollen begeben, hat auch die Gleichbehandlungskommission in mehreren Prüfungsergebnissen Benachteiligungen festgestellt. Bei Vätern führen zB ArbeitnehmerInnenrechte für Eltern, wie eine Pflegefreistellung, zu innerbetrieblichen Schwierigkeiten, die dem Gleichstellungsziel widersprechen. In manchen Unternehmen wird Männern weniger zugestanden als Frauen, sodass die Nichterfüllung der Erwartungen an die traditionelle Geschlechterrolle zu Sanktionen führt.³⁹⁹

Abschließend bleibt anzumerken, dass für Väter die Kluft zwischen anzustrebendem Idealzustand und derzeitiger Realität fast unüberwindbar scheint. Eine gelebte Gleichstellungspolitik bedarf daher einer Initiative der Opinionleaders in allen politischen

³⁹⁶ *BMASK*, Männerbericht 387-389.

³⁹⁷ © Bundeskanzleramt, Männer Karenz, Wirtschaft 2.

³⁹⁸ © Bundeskanzleramt, Männer Karenz, Wirtschaft 2.

³⁹⁹ *Gleichbehandlungsanwaltschaft*, Zuerst Karenz, dann Versetzung-das blüht auch Männern 2-3.

Bereichen und einem Zusammenspiel mit modern denkenden Frauen, um eine Neuausrichtung des über Jahrtausende geprägten hegemonialen Familienbildes in der Gesellschaft zu manifestieren.

5.2.3. Patchworkväter

Etwa 10 Prozent der Familien in Österreich lebte 2010 in einer Patchwork-Konstellation, dh in einem Familienverband, in den Elternteile Kinder aus früheren Beziehungen einbringen.⁴⁰⁰

Bei der Patchworkfamilie besteht die große Herausforderung vor allem in ihrer komplexen Struktur mit den zahlreichen Beteiligten: Die Frau bringt meistens ihre Kinder mit, diese bekommen einen Stiefvater, der leibliche Vater lebt in einem anderen Haushalt, hat eventuell auch eine Partnerin mit eigenen Kindern und in beiden „neuen“ Familien können wiederum Kinder zur Welt kommen. In dieser Zusammensetzung ist vor allem auf die Kinder zu achten, aber auch auf die beiden Männer – den leiblichen Vater und den Stiefvater –, die beide ihre Rolle gegenüber den Kindern neu definieren und auch entwickeln müssen.⁴⁰¹

Das FamRÄG⁴⁰² 2009 trat mit 1.1.2010 in Kraft und brachte als Neuerung die Verbesserung der Lebenssituation durch die Anpassung an die moderne Familienform der Patchworkfamilien. § 90 Abs 3 ABGB stellt ausdrücklich fest, dass sich die eheliche Beistandspflicht auch auf die Obsorge für Stiefkinder erstreckt.⁴⁰³ Im Speziellen werden hier Hilfestellungen bei Pflege und Erziehung der Stiefkinder angesprochen, wie die Begleitung zum Arztbesuch, die Unterstützung bei Schulaufgaben oder die Beaufsichtigung in der Wohnumgebung. Zur Erleichterung erhält der Stiefelternteil außerdem das Vertretungsrecht, wenn aufgrund gegebener Umstände der Obsorgeberechtigte verhindert ist.⁴⁰⁴

Die Änderungen im Familienrecht berücksichtigen zwar die neuen Familienformen, unterscheiden jedoch grundlegend zwischen verheirateten und nicht verheirateten Paaren in Patchworkbeziehungen. Für verheiratete Paare wurden die Beistandspflicht und das Vertretungsrecht geschaffen, für unverheiratete Stiefelternteile kommen nur die Beistandspflicht zum Tragen und kein Vertretungsrecht.⁴⁰⁵

⁴⁰⁰ Schipfer, Familien in Zahlen 2011, 9.

⁴⁰¹ BMASK, Männerbericht 34.

⁴⁰² Familienrechts-Änderungsgesetz BGBl Nr. 75/2009.

⁴⁰³ Hinteregger, Familienrecht⁵ 151.

⁴⁰⁴ BMASK, Männerbericht 34.

⁴⁰⁵ BMASK, Männerbericht 426.

Hier zeigt sich auch schon die Problematik. Unabhängig von etwaigen Vertretungsregelungen hat man es in diesen Familien typischerweise mit Stiefvätern zu tun, die in Konkurrenz zum leiblichen Vater, der in seiner Rolle ausgetauscht wurde, leben.⁴⁰⁶

Realität ist, dass der Stiefvater das Vertretungsrecht für die Obsorge besitzt, die oftmals dem leiblichen Vater verwehrt oder entzogen wurde. Dramatisch stellt sich die Situation vor allem für ledige leibliche Väter dar, die rechtlich bis dato keine Chance haben, das gemeinsame Obsorgerecht zu beantragen, und deren Kinder nun von Stiefvätern groß gezogen werden, die mit Hilfe des Staates über einen Status verfügen, von dem biologische Väter nur „träumen“ können.

Es bedarf einer tieferen Auseinandersetzung mit der Thematik, um die Stabilisierung des neuen Familiensystems zu erreichen. Speziell der Aspekt der Übernahme von Obsorgeangelegenheiten muss so gestaltet sein, dass diese im Idealfall in Absprache mit dem leiblichen Elternteil zu erfolgen haben. In der Regel ist dies der Vater, der jedenfalls in den Entscheidungsprozess eingebunden werden müsse und dessen Recht prinzipiell über jenem des Stiefvaters zu stehen hat.⁴⁰⁷

5.3. Macht oder Ohnmacht des Mannes im 21. Jahrhundert

Die Jahrhunderte andauernde Macht hegemonialer Männerrollen begründete sich auf der Ohnmacht von Frauen, die mittels normativer Rückendeckung in allen europäischen Gesellschaften gelebt wurde.⁴⁰⁸ Emanzipatorische Bewegungen der letzten Jahrzehnte zeigen ein erstarktes Frauenbild, das in familienrechtlichen Belangen diesen Einfluss an sich gerissen hat. Die Umsetzung der bestehenden völkerrechtlichen und innerstaatlichen Gleichstellungsnormen ist bis heute noch nicht durchgängig erfolgt⁴⁰⁹, obwohl es im 21. Jahrhundert an der Zeit wäre, die Mächtigkeit beider Geschlechter auch de facto zu leben.

„So lebt der Mann im 21. Jahrhundert, inmitten von irritierenden Widersprüchen. Vater sein ja, aber ohne gleiche Rechte - Arbeit ist nicht alles, aber bitte nicht arbeitslos - Sexuell attraktiv, aber bitte nicht heute Abend“.⁴¹⁰

⁴⁰⁶ *BMASK*, Männerbericht 430.

⁴⁰⁷ *BMASK*, Männerbericht 433.

⁴⁰⁸ *Schmale*, Männlichkeit 256.

⁴⁰⁹ *Schmale*, Männlichkeit 257.

⁴¹⁰ Peter *Thiel*, Diversität von Männlichkeiten (2010), Arbeitstagung: Männlichkeiten in Bewegung-Analyse, Perspektive, Positionen, Diskussionspapier 2.

Männer werden nicht als eigene Zielgruppe für Gleichberechtigungsmaßnahmen wahrgenommen, sondern nur mittelbar einbezogen, wenn zB Frauen verstärkt der Zugang zu männertypischen Berufen verschafft werden soll.⁴¹¹ Ein deutliches Anzeichen und auffallendes Merkmal der momentanen Geschlechterordnung ist der nach wie vor offene Angriff des Feminismus auf männliche Privilegien. Dieser wird von den Massenmedien sofort global verbreitet und dadurch den Bestrebungen der weiblichen Gleichstellungspolitik eine europaweite Bühne geboten.⁴¹² Dabei teilen Männerpolitik und Frauenpolitik viele gemeinsame Anliegen und Zielvorstellungen. Einen Pluralismus an Möglichkeiten zu schaffen und diesen strukturell zu stützen, sollte das gemeinsame Ziel sein. Individuelle Kinderbetreuung (durch Mutter und Vater) und solche durch Institutionen sollen den Bedürfnissen entsprechend kombiniert werden.⁴¹³

Die von Frauen eingeforderte Beteiligung von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit wird von diesen oftmals nicht als Bereicherung, sondern als Entlastung der weiblichen Tätigkeitsfelder gesehen. In dieser Perspektive erscheinen Männer nur als „strategisches Moment“ für eine frauenorientierte Gleichstellungspolitik.⁴¹⁴

„Tatsächlich sind die Geschlechterrollen heutzutage diffuser geworden, polymorpher, es gibt in der Konsumgesellschaft mehr Freiheit zwischen verschiedenen Männlichkeits- und Weiblichkeitsentwürfen zu wählen. Es existieren dadurch mehr Unsicherheiten was ein Mann ist, aber Grundmuster schimmern auch beim „doing gender“ immer noch durch.“⁴¹⁵

Auch der Anspruch an die „moderne“ Männlichkeit hat sich gewandelt. „Die Diversität von Männlichkeiten und Weiblichkeiten ist heute ein Faktum, zu der die Kumulierung unterschiedlichster Rollen im selben Individuum zählt. Die „Hauptrolle“ in der Gestalt des Vaters und Ehemannes oder das hegemoniale Männlichkeitsmodell des militarisierten Patrioten-Gatten-Berufstätigen existiert kaum mehr.“⁴¹⁶ Die Spezialistenrolle als Ernährer und Beschützer mündet nun in eine Universalistenrolle, in der „Mann“ als Vater reüssieren, den Haushalt mitorganisieren und die Attraktivität seiner Männlichkeit pflegen soll.⁴¹⁷

„In den wenigsten Fällen wird die Selbstidentifizierung mit nur einem Typus angestrebt, höchstens lebensphasenbedingt. Wir begegnen dem Typus des Helden, des Kriegers, des Machos, des Abenteurers, des Sportlichen, des zärtlichen Ehemannes/Partners, des liebevollen

⁴¹¹ Work Changes Gender 5.

⁴¹² Connell, Mann³, 222.

⁴¹³ Zulehner, MannsBilder 261.

⁴¹⁴ Work Changes Gender 5.

⁴¹⁵ Hanisch, Männlichkeiten 414.

⁴¹⁶ Schmale, Männlichkeit 269.

⁴¹⁷ Cheryl Benard/Edit Schlaffer, Sag uns, wo die Männer sind. Von Arbeitssucht und Fahnenflucht des zweiten Elternteils (1991) in: Hanisch, Männlichkeiten 297.

Vaters, des Pantoffelhelden, des Arbeiters. Es handelt sich insgesamt um eine Erweiterung der Möglichkeiten, kulturell Mann oder Frau zu sein, wie sie bisher historisch nicht bestanden hat. Das ist neu und bedeutet keine bedrohliche Krise von Männlichkeit, sondern eine historische Chance.“⁴¹⁸

Eine Vielzahl an Einflussfaktoren bewirkt diesen Wandel der Männerbilder. Entscheidend sind vor allem die sozialökonomischen Veränderungen. Hier liegt auch für die Zukunft der Schlüssel in einer neuen Balance zwischen Arbeits- und Lebensbereichen, die in einer Auflösung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung wurzelt.⁴¹⁹

Dieser Wandel verlangt auch eine Veränderung seitens der Männer, sowohl im Bewusstsein als auch in den strukturellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Dazu bedarf es gezielter politischer Maßnahmen im Rahmen genderdifferenzierender Politik.⁴²⁰

Wie viel Zeit sollen/wollen Männer mit ihren Kindern verbringen, wie viel Anteil haben sollen/wollen sie am Leben ihrer Kinder? Diese Fragen stellen sich nicht nur für Männer, sondern für die Gesellschaft als Gesamtheit, denn ökonomische Zwänge, Rollenbilder und Karrieredruck können nur auf gesellschaftlicher Ebene geändert werden. Nicht immer scheidet die Bereitschaft der Männer an finanziellen Überlegungen, sondern oft an der „Unmännlichkeit“ der Väterkarenz. Durch positiv besetzte Rollenvorbilder, breitenwirksame Kampagnen und vor allem durch Frauen die dafür sorgen, dass „Söhne zu Vätern erzogen werden, die die Aufgaben im Haushalt kompetent und selbstbewusst erledigen können“⁴²¹, ergibt sich eine realistische Chance, dass mittel- bis langfristig die Gleichberechtigung der Geschlechter erzielt werden kann.⁴²²

Zwischen Männern und Frauen bestehen biologische und soziale Unterschiede; Erstere muss man berücksichtigen, Letztere beseitigen.⁴²³

Dafür bedarf es außerdem noch spezifischer Rahmenbedingungen, die als Fundament für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik implementiert werden müssen.

⁴¹⁸ *Schmale*, Männlichkeit 270.

⁴¹⁹ *Schulz*, Herausforderung für Männer 53.

⁴²⁰ *Zulehner*, MannsBilder 262.

⁴²¹ Österreichische Männer in Beruf, Familie und Gesellschaft 1.

⁴²² *BMASK*, Männerbericht 401-402.

⁴²³ *Hollstein*, Korsett der Männlichkeit, NZZ.

- Unterstützung und Rückhalt bei Führungskräften für die Genderthematik.
- Abbau von Diskriminierungen in der Berufswelt, auch gegenüber Männern die Väterkarenz in Anspruch nehmen möchten.
- Flexibilisierung der Arbeitszeiten für familiäre Verpflichtungen.
- Abbau der finanziellen Ungleichbehandlung der Geschlechter.
- Ausbau und Adaption der Kinderbetreuungsplätze.⁴²⁴

Gleichstellungspolitik ist immer noch eine Politik der Frauenförderung und müsste, damit sie diesen Namen auch verdient, künftig beide Geschlechter mit einbeziehen.⁴²⁵

Ein rechtliches Maßnahmenpaket sollte im Sinne einer gleichberechtigten Familienpolitik geschnürt werden, das Vätern die Basis bietet, mehr Lebenszeit mit ihren Kindern zu verbringen. Hier bietet sich der Papamonat an, der auch für die Privatwirtschaft zu implementieren wäre, um die nötige Bewusstseinsbildung in punkto moderne Väter in der männlich dominierten Wirtschaftswelt zu verordnen. Väterkarenz an sich müsste als Anreiz für berufstätige Männer finanziell attraktiver besetzt werden, damit die Karenzzeit in den Familien nicht zu Einkommenseinbußen führt. Auf die Thematik der Ungleichheit bei Obsorgeregelungen wurde schon ausführlich eingegangen und auch auf die Schieflage der Gehaltsstruktur von Männern und Frauen hingewiesen. Spezifische rechtliche Instrumentarien müssen geschaffen werden, um offensichtliche Ungleichbehandlungen in Unternehmen künftig hintan zu halten. Kontrollmechanismen sollten eingerichtet werden, die auch die Privatwirtschaft bei der Implementierung von familienpolitischen Maßnahmen mit ins Boot holt.

Nach erfolgter Umsetzung ginge damit die Chance einher, ohne Einschränkungen der Rollenvorgaben, in punkto Berufswahl, Strukturierung der Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie über die eigene Lebensgestaltung zu entscheiden.⁴²⁶

⁴²⁴ *BMASK*, Männerbericht 402.

⁴²⁵ *Hollstein*, Korsett der Männlichkeit, NZZ.

⁴²⁶ *Wistuba*, Männer 96.

Schlussworte

Das Ziel der Arbeit war die Beantwortung der Frage, ob sich durch die Emanzipationsbestrebungen der Frau eine Diskriminierung des Mannes ergibt. Besonders für die Thematik der Obsorge und Väterkarenz sollte untersucht werden, inwieweit dem modernen Mann Gleichberechtigung ermöglicht wird. Im Ergebnis ist ganz klar festzuhalten, dass gerade in diesen Bereichen die Ungleichbehandlung zulasten des Mannes im Vordergrund steht. Durch ein Sichtbarmachen der politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in punkto Geschlechtergleichstellung wurde veranschaulicht, auf welcher vielfältigen Weise Männer benachteiligt werden.

Gender Mainstreaming, als politisches Instrument zur Förderung der Gleichheit, könnte strukturelle Defizite für Männer und Frauen gleichermaßen abbauen und dadurch verstärkt auf einen dominanzfreien Geschlechterumgang einwirken. Der Blick darf sich nicht mehr nur auf Frauen fokussieren, sondern muss für Anliegen der modernen Männer geschärft werden. Deren Interessen und Bedürfnisse gilt es nun wahrzunehmen, damit sie gezielter spezifische Probleme artikulieren können. Das Ziel von GM muss die soziale Gleichheit der Geschlechter sein, um über persönliche Lebensentwürfe frei entscheiden zu können. Dafür bedarf es einer Vielzahl an grundlegenden Voraussetzungen, wie gleiche Entlohnung von Frauen und Männern, geschlechtlich gemischte Führungsebenen, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen sowie finanzielle Ausgleichsmechanismen für Karenzväter als Anreizmodelle.

Der traditionelle, hegemoniale Mann muss zu einem Umdenkprozess geleitet werden, der Privilegien abbaut und es erlaubt, GM in den Lebensalltag einfließen zu lassen. Dadurch gibt es für den modernen Mann die Chance, Familie zu erleben, Kinder heranwachsen zu sehen und nicht mehr als Sonderling belächelt zu werden, wenn Kinderbetreuungspflichten gerne wahrgenommen werden. Väterkarenz soll als Bereicherung der Lebenszeit gesehen werden können und nicht um stagnierende berufliche Phasen zu durchbrechen.

Auch die Förderung von Männern in eher frauentypischen Berufen, wie im Erziehungs- und Pflegebereich, ist wichtig, um die einseitige Anpassung an weibliche Denk- und Gefühlsmuster zu verhindern. Eine Erhöhung des Männeranteils könnte durch den Einstieg über Fachakademien oder Universitäten erwirkt werden. Damit wären eine Anhebung des Gehaltsniveaus und ein Prestigegewinn für diese Berufsrichtung erzielbar.

Grundsätzlich muss für den Bereich der Obsorge festgehalten werden, dass nach wie vor Diskriminierungstatbestände vorliegen. Für eine gemeinsame Obsorgevereinbarung von unehelich geborenen Kindern ist der Vater vom Wohlwollen der Mutter abhängig, das jederzeit widerrufen werden kann. Bei Ablehnung von Seiten der Mutter hat er keinerlei rechtliche Handhabe, das Sorgerecht zu beantragen. Zur Bildung neuer gesellschaftlicher Normen, die von Gleichberechtigung geprägt sein sollen, bedarf es gesetzlicher Signale, die den Vätern mehr Rechte geben.

Zur Stabilisierung neuer Familiensystem, wie an Hand der Patchworkkonstellationen aufgezeigt wird, müssen in punkto Obsorge mit großer Sensibilität gesetzliche Normen geschaffen werden. Die anfängliche Instabilität solcher Systeme darf durch überbordende Vertretungsrechte der Stiefelternteile nicht weiter belastet werden.

Um dem Abbau von Diskriminierungstatbeständen voranzutreiben, wird auch eine Veränderung seitens der Männer vonnöten sein. Vom traditionsbewussten, machtvollen Herrschertyp hin zum modernen, flexiblen und partnerschaftlich agierenden Mann.

Nur durch ein Zusammenspiel mit fortschrittlich denkenden Frauen wird es ihnen gelingen, eine Neuausrichtung in der Familienpolitik zu verlangen und diese wirtschaftlich sowie gesellschaftlich zu manifestieren, sodass als Ziel gelebte Gleichstellung realisiert werden kann.

Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch JGS 946
Abl	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs	Absatz
Art	Artikel
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
BVG	Bundesverfassungsgesetz
bzw	beziehungsweise
ca	circa/zirka
CEDAW	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women
EGKS	Europäische Gemeinschaft für Kohle und Stahl
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften
EKMR	Europäische Kommission für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
Erläut	Erläuterung, -en
ErläutRV	Erläuterungen zur Regierungsvorlage
Euratom	Europäische Atomgemeinschaft
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EWGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft
GBK/GAW-Gesetz	Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft, BG über die -,
geg	gegen
GIBG	Gleichbehandlungsgesetz
GM	Gender Mainstreaming
IFES	Institut für Empirische Sozialforschung
ILO	International Labour Organization

Kap	Kapitel
KindRÄG	Kindschaftsrecht-Änderungsgesetz 2001
KOM	Dokumente der Kommission der Europäischen Gemeinschaften
OGH	Oberster Gerichtshof
ÖIF	Österreichisches Institut für Familienforschung
Pkt	Punkt
RGBI	Reichsgesetzblatt
RL	Richtlinie der EU
RV	Regierungsvorlage
sog	sogenannt, -e, -er, -es
StGB	Strafgesetzbuch
StGG	Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger
tw	teilweise
ua	unter anderem
VersRÄG	Versicherungsrechts-Änderungsgesetz 2006
VfGH	Verfassungsgerichtshof
vgl	vergleiche
vs	versus
zB	zum Beispiel

Verwendete Literatur

Aquin Thomas von, Summa theologica

Benard Cheryl/Schlaffer Edit, Sag uns, wo die Männer sind. Von Arbeitssucht und Fahnenflucht des zweiten Elternteils, 1991 in: *Hanisch*, Männlichkeiten

Bussemer Herrad U., Bürgerliche Frauenbewegung und männliches Bildungsbürgertum 1860-1880 in: *Frevert*, Geschlechterverhältnisse

Connell Robert W., Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten³, Wiesbaden, 2006

Cordes Mechthild, Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming in: *Ruth Becker/Beate Kortendiek* (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, 2004

Dammasch Frank, Die Angst des Jungen vor der Weiblichkeit in: *Dammasch Frank /Metzger Hans-Geert/Teising Martin*, Männliche Identität, 2009

Elsuni Sarah, Feministische Rechtslehre in: *Buckel Sonja/Christensen Ralph /Fischer-Lescano Andreas*, Neue Theorien des Rechts², 2009

Engel Antke, Bilder von Sexualität und Ökonomie, Queere kulturelle Politiken im Neoliberalismus, 2009

Floßmann Ursula, Frauenrechtsgeschichte². Ein Leitfaden für den Rechtsunterricht, 2006

Floßmann Ursula, Österreichische Privatrechtsgeschichte⁶, 2008

Gerhard Ute, Gleichheit ohne Angleichung. Frauen im Recht 1990, in: *Greif/Schobesberger*, Rechtswissenschaft²

Gesterkamp Thomas, Die Krise der Kerle. Männlicher Lebensstil und der Wandel der Arbeitsgesellschaft, 2004 in: *Wistuba*, Männer

Greif Eva/Schobesberger Elisabeth, Einführung in die Feministische Rechtswissenschaft. Ziele, Methoden, Theorien², 2009

Greiner Christoph, übersetzt: Das Thomas Evangelium⁴, 2003 Vers 114

Handke Peter, Kindergeschichte 1980 in: *Hanisch*, Männlichkeiten

Hanisch Ernst, Männlichkeiten. Eine andere Geschichte des 20. Jahrhunderts, 2005

Hark Sabine, Queer Interventionen, Feministische Studien. Kritik der Kategorie „Geschlecht“ 2/1993, in: *Greif/Schobesberger*, Rechtswissenschaft²

Heidinger Franz J/Frank-Thomasser Alix/Schmid Thomas, Antidiskriminierung, Rechtliche Gleichbehandlung in Österreich und in der EU, 2004

Hinteregger Monika, Familienrecht⁵, 2011

Hobsbawm Eric J., Kultur und Geschlecht im europäischen Bürgertum 1870-1914 in: *Frevert*, Geschlechterverhältnisse

Isak Hubert, Europarecht I⁵ Teil 1 Grundlagen-Institutionen-Verfahren, 2010

Isak Hubert, Europarecht I⁵ Teil 2, Rechtsschutz-Unionsbürgerrechte-Raum der Freiheit, der Sicherheit, des Rechts-Auswärtiges Handeln, 2010

Khakzadeh-Leiler Lamiss, Obsorge für uneheliche Kinder in: *Journal für Rechtspolitik* 18, 2010.

Kletzing Uta, Mit Gender Budgeting zum geschlechtergerechten Haushalt in: *Boekle /Ruf*, Frage des Geschlechts

Kocka Jürgen, Einige Ergebnisse in: *Frevert Ute* (Hg.), Bürgerinnen und Bürger, Geschlechterverhältnisse im 19. Jahrhundert, 1988

Krennerich Michael, Menschenrechte-ein Einstieg, Handbuch der Menschenrechtsarbeit [http://handbuchmensenrechte.fes.de/kapitel.php?kapitelid=55441&textid=42827\(10.06.12\)](http://handbuchmensenrechte.fes.de/kapitel.php?kapitelid=55441&textid=42827(10.06.12))

Martini Karl Anton von, Lehrbegriff des Naturrechts,1799 Neudruck 1970

Matussek Matthias, Die vaterlose Gesellschaft. Überfällige Anmerkungen zum Geschlechterkampf, 1998 in: *Hanisch*, Männlichkeiten

Mesner Maria/Steger-Mauerhofer Hildegard (Hg.), Der Tod der Olympe de Gouges, 200 Jahre Kampf um Gleichberechtigung und Grundrechte, Symposium 2.-4. November 1993

Mesner Maria, Geburten/Kontrolle. Die Auseinandersetzung um die gesetzliche Regelung des Schwangerschaftsabbruchs, 2010

Mitterauer Michael/Ortmayr Norbert (Hg.), Familie im 20. Jahrhundert. Traditionen, Probleme, Perspektiven

Mosse George L, Das Bild des Mannes. Zur Konstruktion der modernen Männlichkeit, 1997

Öhlinger Theo, Verfassungsrecht⁸, 2009

Pirstner Renate, Europarechtliche Dimensionen in: *Neuhold Brita /Pirstner Renate/ Ulrich Silvia*, Menschenrechte – Frauenrechte. Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen, 2003

Pöschl Magdalena, Baustellen des Antidiskriminierungsrechts in: *Österreichische Juristenkommission* (Hrsg.), Grundrechte im Europa der Zukunft, 2010

Schmale Wolfgang, Geschichte der Männlichkeit in Europa (1450-2000), 2003

Schmiedbauer Karin, in: Dieselbe, Aus dem Blickfeld, Graz, 2008

Schöpp-Schilling Hanna Beate, Das Frauenrechtsübereinkommen-ein wirksames Instrument für die weltweite Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen? in: Gerhart *Baum/Eibe Riedel/Michael Schaefer*, Menschenrechtsschutz in der Praxis der Vereinten Nationen, 1998

Schulz Ronald, Gender Mainstreaming-Herausforderung für Männer in: Akteure des Wandels, 2004 in: *Wistuba*, Männer

Schwerma Klaus, Gender Mainstreaming und was Männer davon haben können in: Heinrich-Böll-Stiftung/Forum Männer: Akteure des Wandels, 2004

Schwerma Klaus/Marschall Andrea von, Vom Mauerblümchen zum Straßenfeger? in: *Bettina Boekle/Michael Ruf* (Hrsg.), Eine Frage des Geschlechts, 2004

Thiel Peter, Diversität von Männlichkeiten, Arbeitstagung: Männlichkeiten in Bewegung-Analyse, Perspektive, Positionen, Diskussionspapier, 2010

Ulrich Silvia, Innerstaatliche Dimensionen in: Brita *Neuhold*/Renate *Pirstner*/Silvia *Ulrich*, Menschenrechte – Frauenrechte. Internationale, europarechtliche und innerstaatliche Dimensionen, 2003

Walter Willi, Muss das Gender Mainstreaming „gegendert“ werden? in: Akteure des Wandels, 2004

Wikander Ulla, Von der Magd zur Angestellten. Macht, Geschlecht und Arbeitsteilung 1789 – 1950, 1998 in: *Schmale*, Männlichkeit

Winter Reinhard, Gender-Trainings für den Mann, in: Akteure des Wandels, 2004

Wistuba Martin, Männer im Gendermainstream. Möglichkeiten einer Gleichstellungsstrategie auch für Männer? 2007

Wladasch Katrin/Liegl Barbara, in: Positive Maßnahmen, Ein Handbuch zur praxistauglichen Umsetzung von Maßnahmen zur Bekämpfung von strukturellen Diskriminierungen und zur Herstellung von mehr Chancengleichheit, 2009

Zulehner Paul M. (Hg.), Müssen Männer Helden sein? Neue Wege der Selbstentwicklung, 1998

Zulehner (Hg) Paul M., MannsBilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung, 2003

Verwendete Quellen

Anwaltschaft für Gleichbehandlung, Gemeinsamer Bericht 2008/2009, gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2010

boysday-girlsday: <http://www.schule.at/portale/gender-und-bildung/detail/girls-day-2012.html>; <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Jungenangebote-So-geht-s>; <http://www.boysday.at/cms/boysday/index.html> (01.06.2012)

Braun Doris, Praktikerseminar, Arbeits- und Sozialrecht, Aktuelle Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht, Neue Fälle im Bereich der Geschlechterdiskriminierung, (10.03.2011)

Bundeskanzleramt, Echte MÄNNER gehen in KARENZ, 2010
www.maennerinkarenz.at/service.html (13.05.2012)

Bundeskanzleramt, Dienst- und Besoldungsrecht „Papamonat“, Budgetbegleitgesetz 2011
www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/impressum/Seite.3500000.html (07.05.2012)

Bundeskanzleramt, Familie und Partnerschaft, Obsorge beider Eltern
www.help.gv.at/portal.node/hlpd/public (14.05.2012)

Bundesministerium für Justiz, Arbeitsgruppe Obsorge und Besuch
www.justiz.gv.at (02.05.2012)

Empfehlung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, Zulässigkeit geschlechtsspezifischer Personalsuche in Sozialberufen
<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=34416>

Entwurf Püdler, 2. Buch, 28. Titel, § 4

Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, © Europäische Union, 2011

European Court of Human Rights Pressemitteilung des Kanzlers, Ausschluss einer gerichtlichen Einzelfallprüfung der Sorgerechtsregelung diskriminiert Vater eines unehelichen Kindes No 092 (03.02.2012)

European Court of Human Rights Pressemitteilung des Kanzlers, Abweisung von Klagen mutmaßlich leiblicher Väter zur Anfechtung der Vaterschaft nicht konventionswidrig ECHR 120 (22.03.2012)

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Karenz & Kinderbetreuung: Nur wenige Väter unterbrechen Karriere
www.forba.at/data/downloads/file/437-Vaeterkarenz%201Feb2011.pdf

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Willkommen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at (07.05.2012)

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Zuerst Karenz, dann Versetzung - das blüht auch Männern

Gleichbehandlungsanwaltschaft, Ihr Gutes Recht, Informationsbroschüre zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Bereichen Arbeitswelt (Privatwirtschaft) und Güter und Dienstleistungen, September 2009

Heinisch-Hosek Gabriele, Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst, Nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming, GZ 140.240/0058-II/1/2011

Hollstein Walter, Gefangen im Korsett der Männlichkeit in: NZZ Online vom 23. September 2006, <http://www.nzz.ch/2006/09/23/zf/articleEHTKR.html>

IMAG GMB Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting, GM– Was ist das? www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag/content, (28.03.2012)

Kapella Olaf & Rille-Pfeiffer Christiane, Österreichisches Institut für Familienforschung, Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Nr. 66/2007

Kurzbericht Work Changes Gender, Neuorientierung männlicher Lebensweisen, 2001-2004

Lujansky-Lammer Elke, Praktikerseminar, Arbeits- und Sozialrecht , Aktuelle Entwicklungen im Gleichbehandlungsrecht. Wichtige Neuerungen durch die Novelle 2011, (10.03.2011)

Medizinertest: Frauenbonus ist rechtswidrig, Die Presse (21.04.2012)

Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996: „Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft, KOM (96)

*news.ORF.at „Frauen müssen die Wahl haben“
news.orf.at/stories/2108248/2108247/ (13.05.2012)*

Parlamentsskorrespondenz Nr. 3 vom 09.01.2012, Österreichische Männer in Beruf, Familie und Gesellschaft, www.parlament.gv.at (14.02.2012)

Prisching Susanne, „Österreichische Judikatur zum Gleichbehandlungsrecht“ 8. Fakultätstag der Rechtswissenschaftlichen Fakultät Karl-Franzens-Universität Graz, 2012

Prisching Susanne, Geschlechtsspezifische Stellenbesetzungen - vereinbar mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz? in: Aus der Praxis - für die Praxis, 6/2009

*Schipfer Rudolf Karl, Familien in Zahlen, 2011
www.oif.ac.at/publikationen/weitere_publicationen/ (14.05.2012)*

Schrott Raoul, Der traumatische Kreidekreis in: Der Standard Album (17.12.2011)

Statistik Austria, 2010b in: Männerpolitische Grundsatzabteilung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMA SK), 2. Österreichischer Männerbericht, 2011

*Statistik Austria, Bevölkerung, Geburten
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/geburten/index.html (23.05.2012)*

Steirische Statistiken, Online-Befragung 2011, Steiermark: Familienleben vereinbaren
www.statistik.steiermark.at

Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, BGBl 1973/111

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, BGBl 1954/39

Übersexuell – die Zukunft des Mannes, Welt online (09.10.2005)

<http://www.welt.de/print-wams/article132984/Uebersexuell-die-Zukunft-des-Mannes.html>

Waidhofer Eduard, Die Bedeutung der Vaterbeziehung für Söhne und Töchter in:
Psychologische Fachtagung in Linz, Februar 2002

<http://www.stangl-taller.at/50JAHRE/REFERENTEN/waidhofer.html>

Was ist Metrosexualität? <http://der-moderne-mann.com/metrosexuell-info.html> (03.06.2012)

Wiener Zeitung, „Streit über Recht oder Pflicht bei Papa-Monat
www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/441761_Streit-ueber-Recht-oder-Pflicht-bei-Papa-Monat.html (13.05.2012)

Zulässigkeitsentscheidungen vom 9. Jänner 1995 EKMR Beschwerden 16717/90 und 24872/94, Dietmar Pauer gegen Österreich

www.menschenrechte.ac.at/docs/95_2/95_2_01 (09.05.2012)