

Caring Masculinities. Eine kurze Einführung in den Zusammenhang von Männlichkeit und Care-Arbeit

Ein Beitrag von Elli Scambor

Dieser Beitrag legt den Fokus auf den Zusammenhang von Männlichkeit und Care-Arbeit. Der Weg dorthin führt über Männlichkeit. Was ist das eigentlich?

Die australische Genderforscherin Raewyn Connell (2000)¹ schrieb, Männlichkeit ist nicht gleichbedeutend mit Männern*. Vielmehr ist Männlichkeit etwas, an dem wir alle, also alle Geschlechter, mitarbeiten; es ist eine soziale Praxis, die mit Anforderungen verbunden ist, gleichzeitig ein Platz im Geschlechterverhältnis, wobei dieser Platz mit weitreichenden Folgen verbunden ist. Wir leben in einem Land

- mit einem ausgeprägten Gender Pay Gap² - dieser lag Eurostat zufolge im Jahr 2021 bei 18,9 Prozent, und damit deutlich über dem EU-27 Schnitt von 13,0 Prozent,
- mit einem deutlichen Gender-Pension-Gap (der mit etwas mehr als 41% deutlich höher ausfällt als der Gender-Pay-Gap, denn hier macht sich die geleistete unbezahlte Care-Arbeit bemerkbar),
- und mit einer Care-Lücke, dem Gender Care-Gap. werfen wir einen Blick in die EIGE DATEN³; dort sehen wir für AT einen deutlich höheren Care-Gap als in vielen anderen Ländern. Für Personen in Altersgruppen mit potentiell betreuungspflichtigen Kindern erhöht sich diese Kluft. Frauen mit jüngsten Kindern unter 2 Jahren verbringen deutlich weniger Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit als Männer*, wie die Daten aus unserer Men in Care Studie zeigen. Die Daten des Momentum Instituts (Zeitverwendungsstudie und Statistik Austria⁴) zeigen zudem, dass sich es sich beim Gender-Care Gap um ein persistentes Phänomen handelt.

¹Connell, W.R. (2000): Masculinities, Second Edition, University of California Press, Berkeley.

²https://multimedia.europarl.europa.eu/de/infographic/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures_20200227STO73519

³https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁴<https://www.momentum-institut.at/news/equal-care-day-frauen-leisten-fast-um-die-haelfte-mehr-unbezahlte-care-arbeit/>

Dies bedeutet gleichzeitig: Männer* sind *frei(er) von Care-Arbeit* und damit *für Erwerbsarbeit und Karriere* als Frauen*.

Doch es tut sich etwas

- Zunehmend rufen Initiativen und Plattformen wie bspw. MenCare⁵, MenEngage⁶ oder Male Feminists Europe⁷ Männer* dazu auf, sich in der Care-Arbeit zu engagieren und damit zu Akteuren des Wandels zu werden.
- Zunehmend engagieren sich junge Männer* in Europa als Agenten des Wandels in Projekten wie HEROES⁸ oder Caring Masculinities in Action⁹, die Care-Bezüge von Männlichkeit adressieren und gegen geschlechterbezogene Gewalt antreten.
- Lange Zeit waren Männer* in Diskussion über Care-Arbeit merkwürdig abwesend. Aber nach und nach wurde auch in der europäischen Gleichstellungspolitik erkannt, dass Erwerbsarbeit von Frauen* und Care-Arbeit von Männern* irgendwie miteinander verbunden sind. Dies spiegelt sich - langsam aber merkbar - in Entwicklungen der EU-Rechtsvorschriften zu Karenz und zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wider.
- Sowohl die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote als auch tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt haben den Bedarf an neuen Care-Arrangements sichtbar gemacht. Typische Zuweisungen von Care-Arbeit an Frauen sind "fragil" geworden, betonten Heilmann und Scholz 2017. Wenn bezahlte Arbeit zu einer Norm allgemeiner Lebensführung wird, wie muss Care-Arbeit dann neu verteilt werden?
- Sich verändernde Volkswirtschaften beeinflussen die Aussichten von Männern* auf eine sichere langfristige Beschäftigung, da diese nicht mehr in die Praxis umgesetzt werden können. Diskontinuität und unsichere Arbeitsmuster prägen zunehmend auch das Arbeitsleben von Männern*. Corona hat diese Dynamik verstärkt.

⁵<https://www.mencare.org/>

⁶<https://menengage.org/>

⁷<http://www.male-feminists-europe.org/>

⁸<https://vmg-steiermark.at/de/empfehlung/heroesr-steiermark-gegen-unterdrueckung-im-namen-der-ehre>

⁹<https://vmg-steiermark.at/de/carmia>

Caring Masculinities

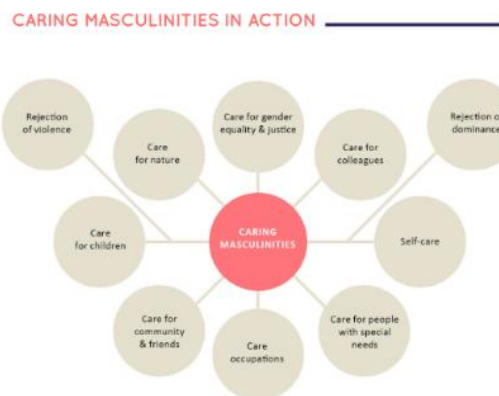
Seit mehreren Jahren wird in der kritischen Männlichkeitenforschung das Caring Masculinities Konzept diskutiert und weiterentwickelt (Scambor et al. 2023¹⁰). Varianten von Männlichkeiten, die Werte aus der feministischen Fürsorgeethik integrieren – Aufmerksamkeit, Unterstützung, Empathie –, stellen die neuen Leitbilder dar.

Care in Caring Masculinities, basiert auf den Arbeiten von Nancy Fraser¹¹, die Care als Grundlage für den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt definierte, als „human norm“, die für alle Geschlechter Gültigkeit hat. Entsprechend muss das Care-Konzept in einem breiteren Sinne verstanden

werden, um den komplexen Lebensanforderungen gerecht zu werden: Self-Care ist ebenso gemeint wie Care for other people (Kinder, kranke Freund*innen, Kolleg*innen, ..), Care für Umwelt und

Geschlechtervielfalt. Auch die Ablehnung von Gewalt und männlicher Dominanz sind Aspekte von Caring Masculinities, worauf Karla Elliott (2016)¹² hingewiesen hat.

Unter Caring Masculinities verstehen wir eine Art friedvoller und beziehungsorientierter Männlichkeit, die sich von tradierten Männerbildern unterscheidet: etwa von einer starken Orientierung an Erwerbsarbeit, Macht und Dominanz.



The model is based on Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (ed.) (2013). "Study on the Role of Men in Gender Equality. Prepared for the European Commission", written by Sophia Belghiti-Mahut, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein Gullvåg Holter, Majda Hrženjak, Ralf Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White & Katarzyna Wojnicka.

¹⁰ Scambor, Elli, Gärtner, Marc, Holter, Øystein G., Snickare, Lotta and Warat, Marta (2023): Caring masculinities at work: Theoretical and empirical perspectives across Europe. Gender Work Organization <https://doi.org/10.1111/gwao.13034>

Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (ed.) (2013). Study on the Role of Men in Gender Equality. Prepared for the European Commission, written by Sophia Belghiti-Mahut, Nadja Bergmann, Marc Gärtner, Jeff Hearn, Øystein Gullvåg Holter, Majda Hrženjak, Ralf Puchert, Christian Scambor, Elli Scambor, Hartwig Schuck, Victor Seidler, Alan White & Katarzyna Wojnicka. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en>

¹¹ Fraser, Nancy (2013). Struggle Over Needs: Outline of a Socialist-Feminist Critical Theory of Late –Capitalist Political Culture. In: Nancy Fraser (Ed), Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. London: Verso, pp. 53–83.

¹² Elliott, Karla (2016). Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept. In: Men and Masculinities, 19(3), pp. 240-259.

Die Trennung von Produktivität und emotionaler Sorgearbeit galt lange als konstitutiv für Männlichkeit und prägte sowohl soziale als auch ökonomische Strukturen.¹³ Scholz und Heilmann fassen dies so zusammen: *„Die Geschlechterforschung hat gezeigt, wie im Kapitalismus die Idee eines vermeintlich autonomen, implizit männlichen Subjektes entsteht, das durch eine Wachstums- und Leistungsorientierung charakterisiert ist. Alle grundlegenden Abhängigkeiten von sorgenden Tätigkeiten, aber auch von einer natürlichen Umwelt werden darin negiert und unsichtbar gemacht.“*¹⁴.

Auf Basis geschlechterstereotyper Zuschreibung wurden Tätigkeiten und gesellschaftliche Felder hierarchisiert und in Status und Bezahlung auf- bzw. abgewertet. (Selbst-)Sorge wird bereits Jungen* mehr oder weniger subtil abtrainiert, ähnliches gilt für Care-Arbeit. In der Folge entsteht für männliche Heranwachsende ein „Gleichheitstabu“¹⁵, das in einem möglichst großen Abstand zu feminisierten gesellschaftlichen Bereichen zum Ausdruck kommt: bezahlte und unbezahlte Care-Arbeit sind solche Bereiche. Umso wichtiger ist es, Caring Masculinities von Beginn an im Bildungssystem zu adressieren.

Warum sollten Männer* Sorgearbeit übernehmen – und sogar noch einen Gewinn davon haben?

Die GEQ-Studie in Norwegen und Polen¹⁶ zeigte die Vorteile einer involvierten Vaterschaft, darunter eine bessere Beziehungsqualität und ein gesünderes Leben sowie geringere Risiken

¹³ Scholz, Roswitha (2011). Das Geschlecht des Kapitalismus. Feministische Theorien und die post-moderne Metamorphose des Kapitals, Bad Honnef. Böhnisch, Lothar (2003). Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang, Opladen. Bereits 1976 zeigte Karin Hausen auf, wie sich zeitgleich die Aufspaltungen in heute stereotype „Geschlechtercharaktere“ einerseits, in Erwerbs- und Familienarbeit andererseits vollzogen; vgl. Karin Hausen, Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Werner Conze (Hrsg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart 1976, S. 363–393.

¹⁴ Scholz, Sylka & Heilmann, Andreas (2018). Warum Männlichkeit ein Thema der Degrowth-Bewegung sein sollte. *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 31(4):36-44.

¹⁵ Regine Gildemeister, Regine/Angelika Wetterer, Wie Geschlechter gemacht werden: Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.), Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg 1992, S. 201-250. Rubin, Gayle S. (1975). The Traffic in Women: Notes on the ‘Political Economy’ of Sex, in: Rayna R. Reiter (Hrsg.): *Toward an Anthropology of Women*, New York and London, S. 157–210. Jens Krabel, Jungenarbeit ist JungenBILDung. Einführungsreferat im Rahmen der Berliner Fachtagung Jungenarbeit. Dokumentation, Berlin 2006.

¹⁶ Holter, Øystein Gullvåg and Ewa Krzaklewska (2017). *Blueprint Guide - Gender Equality and Quality of Life: European blueprint Information and Instructions*. Cf http://www.geq.socjologia.uj.edu.pl/documents/32447484/136473799/GEQ_Blueprint_Guide.pdf/fa5bff86-2fd1-4d31-b5b7-94736df4d947

von Konflikten und häuslicher Gewalt. Das Risiko physischer Gewalt ist für Kinder in jenen Familien am größten ist, in denen allein der Vater bei wichtigen Entscheidungen das letzte Wort hat. Das Gewaltrisiko ist am geringsten für jene Kinder, die in Familien aufwachsen, in denen wichtige Entscheidungen gemeinsam getroffen werden. Solche Familien sind durch eine bessere Balance gekennzeichnet, was die Aufteilung der Care-Arbeit anlangt. Derzeit wird die GEQ Studie in Österreich durchgeführt¹⁷ – wir dürfen auf die Ergebnisse dieser repräsentativen Studie gespannt sein.

Traditionelle, hegemonial strukturierte Männlichkeitsanforderungen basieren auf Machtstreben und Konkurrenz und sind mit Kosten verbunden: vernachlässigte Beziehungen, risikoreiches Verhalten, oft ungesunde Lebensweisen und auch Gewalt. Die „ernsten Spiele des Wettbewerbs“¹⁸ verlangen zuweilen riskante Einsätze und sind für viele mit Misserfolg verbunden. Beziehungsorientierte Konzepte von Männlichkeit bedeuten eine Befreiung von Männlichkeitsnormen, die einschränkend wirken.

Hinzu kommt, dass die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses jenen die Basis entzogen hat, die das Familienernährer Modell umsetzen wollen. Sowohl das Familienernährermodell als Auslaufmodell als auch wachsende Ansprüche an gleichberechtigte Partnerschaft und an eine geteilte Sorgearbeit gegenüber zu betreuenden Menschen im sozialen Nahraum¹⁹ weisen in Richtung Neuverteilung von Care-Arbeit.

Traditionelle Geschlechterarrangements sind mit sozialen und emotionalen Kosten verbunden. Demgegenüber bedeutet die Beteiligung an der Sorgearbeit Kontakt, eine andere Qualität der sozialen Beziehungen, mehr emotionale Unterstützung und Aufmerksamkeit für die eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse anderer. Gegenwärtig gibt es Anzeichen dafür, dass sich Männer* zunehmend aktiv an der Sorgearbeit beteiligen und

Holter, Øystein Gullvåg, Svare, Helge and Cathrine Egeland (2009). Gender Equality and Quality of Life - A Nordic Perspective. Nordic Gender Institute (NIKK) and The Work Research Institute (WRI), Oslo. cf <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009>

Scambor, E., Holter, O.G. & Theunert, M. (2016). Caring Masculinities - Men as Actors and Beneficiaries of Gender Equality, in: Documentation of the 3rd International Conference on Men and Equal Opportunities in Luxemburg 2016, S. 27-37. <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/publikation/caring-masculinities-men-actors-and-beneficiaries-gender-equality>

¹⁷ <https://vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/geq-gender-equality-and-quality-life>

¹⁸ Bourdieu, Pierre (1997). Die männliche Herrschaft, in: Irene Dölling/Beate Kraus (Hg.), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis, Frankfurt a.M., S. 153–217.

¹⁹ Siehe hierzu etwa das bundesweite Bündnis „Sorgearbeit FairTeilen“ <https://www.bmfsfj.de/blob/160286/97901761570c384657126a472ee005df/flyer-buendnis-sorgearbeit-data.pdf>

damit den Prozess der Gleichstellung aktiv mitgestalten wollen, anstatt ihn passiv hinzunehmen.

Auf der Makroebene wird die professionelle Care-Arbeit zu einem immer wichtigeren Faktor der Erwerbsarbeit, und Männer* wollen im Umbruch der Arbeitsverhältnisse nicht den Anschluss verlieren.

Wenn Männer* unbezahlten Sorgearbeit übernehmen, können auch Unternehmen die Tatsache nicht länger ignorieren. Darin liegt ein Potential für eine bessere Work-Life-Balance für alle Geschlechter – und für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Berufsleben.

Und last but not least: Männer*, die Sorgearbeit übernehmen – sei es bezahlt oder unbezahlt – sind Vorbilder für nachfolgende Generationen. Erst wenn Geschlechtervielfalt in der Care-Arbeit tagtäglich erlebbar ist, besteht die Chance, dass wir einschränkende Geschlechternormen hinter uns lassen können.

Care-Arbeit ist auch immer eine Arbeit, mit der Beziehung hergestellt bzw. vertieft wird. Diese Dimension scheint sich Männern* beim Thema „Vaterschaft“ leichter zu erschließen als bei der Aufteilung von Hausarbeit. Hier gilt: Gesellschaftlich notwendige Arbeit wird attraktiver, wenn sie kollektiv und individuell als wertvoll integriert und nicht abgewertet wird.

Wie können Caring Masculinities im Alltag gefördert werden?

Noch häufig müssen Männer* in Europa rechtfertigen, warum sie sich für die Übernahme von Sorgearbeit entschieden haben (Scambor & Gärtner, 2020²⁰, Wippermann, 2018²¹, Hanlon, 2012²²). Während der Covid-Pandemie haben viele Männer* erstmals viele Wochen zu Hause mit Partner*innen, Kindern, Freund*innen und anderen Personen verbracht - ohne

²⁰ Gärtner, Marc & Scambor, Elli (2020). CARING MASCULINITIES. Über Männlichkeiten und Sorgearbeit. In: AUS POLITIK UND ZEITGESCHICHTE, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, 70. Jahrgang, 45/2020, S. 22-27. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/care-arbeit-2020/317852/caring-masculinities>

²¹ Wippermann, Carsten (2018): Kitas im Aufbruch – Männer in Kitas. Die Rolle von Kitas aus Sicht von Eltern und pädagogischen Fachkräften, Berlin, <https://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/pdf/181108-Kitas-im-Aufbruch.pdf>

²² Hanlon, Neil (2012): Masculinities, care and equality: identity and nurture in men's lives, London.

Legitimationsdruck. Für viele wurde dabei die Sorgearbeit zu Hause - die unsichtbare Basis der kapitalistischen Produktion (Acker, 1991; 2006²³) - zum ersten Mal sichtbar.²⁴

Soll die Rolle von Männern* in der Sorgearbeit künftig gestärkt werden, ist aus unserer Sicht auf mehreren Ebenen anzusetzen:

- Politisch sollten wohlfahrtsstaatliche Regelungen auf die Umverteilung von Sorgearbeit ausgerichtet sein. Männer* müssen in ihrer Sorgeverantwortung wahrgenommen werden. Länder mit hohen Väterbeteiligungsraten haben nicht übertragbare Karenmodelle "use it or lose it" Modelle eingeführt, einkommenskompensiert und voll bezahlt.
- Sobald die Karenzeiten enden, muss Kindern das Recht auf Zugang zu einer erschwinglichen, ganztägigen und hochwertigen Kinderbetreuung gewährt werden. Das heißt, Betreuungslücke schließen. Insbesondere der Anspruch von Kindern im Alter von 0 bis 3 Jahren auf hochwertige Kinderbetreuung ist eine notwendige Voraussetzung für Eltern, Erwerbsarbeit und Care-Arbeit zu vereinbaren.
- Arbeitszeitreduzierungen tragen maßgeblich zu Lohneinbußen bei (Gender Pay Gap, Gender Pension Gap), ein Effekt der hauptsächlich Frauen ,bestraft'. Aktuelle Studien wie die EU-Studie Men in Care zeigen Unternehmen, die reduzierte Arbeitszeiten bei vollem Lohn anbieten, und mit gutem Beispiel vorangehen. Beispielsweise eine slowenische Stuhlfirma, deren Manager den Übergang zu einer fürsorglicheren Organisation aktiv herbeigeführt hat. Er hat die Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden reduziert, bei vollem Lohn, weil er der Meinung ist, dass die Mitarbeiter*innen motivierter und produktiver sind, wenn sie weniger Stress haben, ihre Kinder in den Kindergarten zu bringen und wenn sie mehr Zeit für sich selbst haben. Er geht mit gutem Beispiel voran, er ist ein engagierter Vater und damit selbst auf eine solche Arbeitsplatzkultur angewiesen. Wir brauchen mehr Manager*innen, aber auch Politiker*innen und andere Führungskräfte, die es wirklich wollen, die zeigen, dass Care-Arbeit Teil ihres Alltags ist. Wir brauchen also Vorbilder in Managementebenen.

²³ Acker, J. (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber J./ Farrell, S.A. (1991): The Social Construction of Gender. London: Sage (162-179).

Acker, J. (2006). Class Questions Feminist Answers. The Gender Lens Series. Maryland: Rowman & Littlefield.

²⁴ Vgl. Sabine Zinn/Michaela Kreyenfeld/Michael Bayer, Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW aktuell 5/2020.

- Hinzu kommt, dass wir verstärkt Maßnahmen zur Beteiligung von Männern* in der Care-Arbeit von pflegebedürftigen Personen schaffen müssen. Sensibilisierungskampagnen, aber auch Sicherung finanzieller Ressourcen, Care-Netzwerke und Unterstützungsstrukturen für jene, die Pflegearbeit übernehmen.
- Auch Arbeitgeber*innen müssen die aktive Sorgearbeit von Männern* unterstützen, wobei der größte Veränderungsbedarf in männerdominierten Produktionsbereichen zu verzeichnen ist, die zumeist auf Vollzeitwerbstätigkeit ausgerichtet sind. Die europäische Men in Care Studie (2019 bis 2022²⁵), die nach bewährten Praktiken in 21 Unternehmen fragte, zeigte, dass die Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in den meisten Organisationen noch sehr vorsichtig und skizzenhaft passiert, und nicht durchgängig mit Gleichstellungs- und Personalstrategien verbunden ist. Die Ergebnisse zeigen auch, dass Vereinbarkeitsmaßnahmen mit Blick auf Männer* vollständig auf die Vaterschaft fokussiert sind
- Fürsorgende Männlichkeiten müssen sich auch im Bildungssystem widerspiegeln. Einerseits im Sinne der Vermittlung demokratischer und nicht-hegemonialer Bildungszugänge, aber auch durch die Einbeziehung von Männern* in die Bildungsarbeit von Anfang an. Das Bild fürsorglicher Männlichkeit muss von Beginn an adressiert werden (Bsp. ECAROM²⁶), sodass der Zusammenhang von Männlichkeit und Care-Arbeit zur Norm wird, ganz im Sinne von Nancy Frasers Ansatz. Darüber hinaus sollen Männer* und Jungen* in der Lage sein, selbst zu Agenten des Wandels zu werden. In diesem Prozess ist eine kritische Reflexion von männlichen Privilegien erforderlich, also Ansprüchen, die traditionell durch das Mannsein legitimiert erscheinen.
- Nicht zuletzt müssen die Vorteile und die gesellschaftliche Relevanz von Care wahrgenommen werden. Dazu müssen wir uns von einem Care-Begriff verabschieden, der auf reine Tätigkeiten reduziert ist. (Selbst-)Fürsorge sollte eher als menschliche Norm und – im Sinne Nancy Frasers - als eine Haltung und Perspektive der Verbundenheit mit anderen verstehen, die einem neoliberalen und patriarchalen Verständnis von Wirtschaft entgegengesetzt ist.

²⁵ <https://www.work-with-perpetrators.eu/men-in-care>

²⁶ <https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/ecarom>