

3. Internationale Konferenz Männer und Gleichstellungspolitik (ICMEO)

Grundlagen

Kurzfassung

Langfassung

*Erstellt von Markus Theunert, Fachmann für Männer- und Geschlechterfragen (CH)
Zürich, im Dezember 2015*

Kurzfassung

Obwohl die rechtliche Gleichstellung weitgehend realisiert ist, nähern sich Lebens- und Erwerbsverläufe von Männern und Frauen nur langsam an. Bis zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter bleibt ein langer Weg.

In dieser Situation rückt die Frage nach den notwendigen Beiträgen von Jungen, Männern und Vätern immer stärker in den Vordergrund. Sie steht im Mittelpunkt der internationalen Konferenzreihe «Männerpolitische Beiträge für eine geschlechtergerechte Gesellschaft». Nach dem deutschen Familienministerium (Berlin 2012) und dem Österreichischen Sozialministerium (Wien 2014) tritt 2016 das Chancengleichheitsministerium des Großherzogtums Luxemburg als Gastgeber auf. Das Thema der Konferenz vom 17./18. Oktober 2016 heisst

Who cares? Who shares?

Männer als Adressaten und Akteure in der Gleichstellungspolitik / Men as agents of change in gender equality politics

Die Luxemburger Konferenz öffnet mit dem Blick auf *Caring Masculinities* als fachliches Konzept, strategische Perspektive und politisches Leitbild neue Sichtweisen auf das Thema. Damit stellt sie die fachlich und politisch hochaktuelle¹ Frage ins Zentrum, welche Politiken welche Rahmenbedingungen schaffen können und müssen, um ein verstärktes Care-Engagement von Männern zu fördern – und damit zur gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beizutragen.

Caring Masculinities öffnen ein weites Feld, das die väterliche Kinderbetreuung genau so einbezieht wie männliche Selbstsorge, die Beteiligung in der Hausarbeit, das professionelle Engagement von Männern in Care-Berufen, die Pflege kranker Angehöriger oder das ehrenamtliche Engagement von Männern in Gemeinde, Kirche und Vereinswesen. Das Konferenzthema zielt deshalb nicht nur auf die Gleichstellungspolitik. Es spricht auch Arbeitsmarkt-, Sozial-, Gesundheits- und Bildungspolitik an und lädt zur Diskussion ein, welches Potenzial «Politiken für sorgende Männlichkeiten» (*politics of caring masculinities*) zur Lösung politischer und gesellschaftlicher Herausforderungen jenseits der Gleichstellungsfrage haben.

Die integrierten Europa 2020-Richtlinien für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken der EU-Mitgliedsstaaten fordern eine Erwerbsquote von 75% bei Männern und Frauen². Heute liegt die Erwerbsbeteiligung bei Männern bei 75%, die der Frauen bei 63.5%³. Sie leisten umgekehrt EU-weit jede Woche 17 Stunden mehr unbezahlte Arbeit als Männer (26h vs 9h), während sich Männer wöchentlich sieben Stunden mehr im Erwerbsleben engagieren (33h vs 40h) und dabei pro Stunde geleistete Arbeit im Schnitt für die gleiche Tätigkeit 16% mehr verdienen als Frauen. Auch wenn die Ursachen für diese Ungleichverteilung komplex sind, ist die gleichstellungspolitische Zielgrösse leicht zu definieren: die faire – das heisst: hälftige – Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern.

¹ Vgl. *Report on the State of the World's Fathers* (www.sowf.men-care.org) und die Studie *Engendering Men: Evidence on Routes to Gender Equality* (<https://www.ids.ac.uk/project/engendering-men-evidence-on-routes-to-change-for-gender-equality-emerge>).

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

³ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>

Die Konferenz

- stellt die heutigen Care-Realitäten dar und macht die Vielfalt männlicher Care-Beiträge sichtbar;
- erforscht Ursachen und Veränderungspotenziale im komplexen Wechselspiel von Individuum und Familie, Politik, Gesellschaft und Wirtschaft;
- fragt nach förderlichen Rahmenbedingungen und politischen Einflussmöglichkeiten inner- und außerhalb der Gleichstellungspolitik;
- formuliert Empfehlungen für zielführende evidenzbasierte Vereinbarkeitspolitiken;
- stärkt Jungen, Männer und Väter als Agenten des gleichstellungspolitischen Wandels;
- vernetzt Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft und fördert den Dialog zwischen frauen- und männerpolitischen Akteuren;
- setzt ein Signal zur Ermunterung und Ermutigung von Jungen, Männern und Vätern, ihre Hälfte der Care-Verantwortung wahrzunehmen.

Die Tagung beginnt am 17. Oktober 2016 um 14.00 Uhr und endet am 18. Oktober 2016 um 17.00 Uhr. Die Teilnahme an der Tagung ist kostenlos. Die Kosten für Reise und Aufenthalt sind von den Teilnehmer/innen zu tragen.

Langfassung

Das Ministerium für Chancengleichheit des Großherzogtums Luxemburg organisiert am 17./18. Oktober 2016 die dritte internationale Konferenz «Männerpolitische Beiträge für eine geschlechtergerechte Gesellschaft». Die Vorläuferkonferenzen fanden 2012 in Berlin und 2014 in Wien statt und wurden von den zuständigen Ministerien Deutschlands (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) und Österreichs (Ministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) getragen. Die Luxemburger Konferenz erweitert den Kreis der Eingeladenen und Beteiligten erstmals über den deutschen Sprachraum hinaus.

Die Luxemburger Konferenz widmet sich dem Thema *Caring Masculinities* und stellt damit die fachlich wie politisch hoch aktuelle⁴ Frage ins Zentrum, welche Politiken welche Rahmenbedingungen schaffen können und müssen, um ein verstärktes Care-Engagement von Männern zu fördern und damit zur gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beizutragen. Neben der Gleichstellungspolitik sind dabei insbesondere auch die Arbeitsmarkt-, Sozial-, Gesundheits- oder Bildungspolitik angesprochen.

Zahlen und Fakten

Männer übernehmen im EU-Durchschnitt neun Stunden **unbezahlte Haus- und Familienarbeit** wöchentlich, 17 Stunden weniger als Frauen⁵. Auch wenn Männer dabei in den einzelnen Ländern unterschiedlich große Anteile unbezahlter Arbeiten (zwischen 15 und 40%) übernehmen, besteht in keinem Land – auch nicht in Skandinavien – eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern.

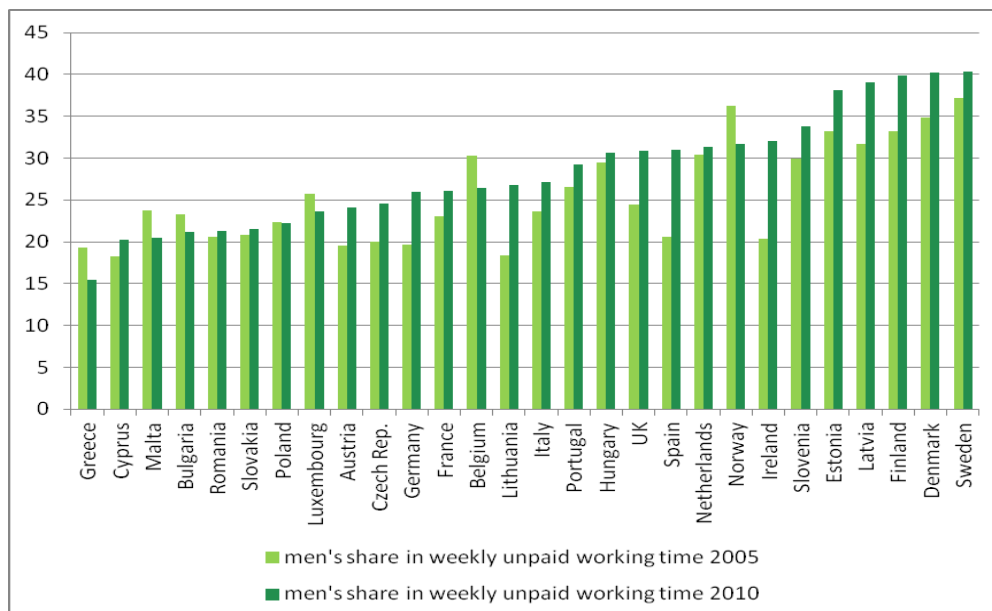


Abbildung 1: Unbezahlte Wochenarbeitszeit von Männern (in%)⁶

⁴ Vgl. *Report on the State of the World's Fathers* (www.sowf.men-care.org) und die Studie *Engendering Men: Evidence on Routes to Gender Equality* (<https://www.ids.ac.uk/project/engendering-men-evidence-on-routes-to-change-for-gender-equality-emerge>).

⁵ European Commission (2014). *Report on Equality between Women and Men*

⁶ EWCS 2005 and EWCS 2010; EWCS 2005. Zit. nach Scambor et al. (2012, 81)

Männer leisten im EU-Schnitt wöchentlich 40 Stunden **bezahlte Erwerbsarbeit**, 6.9 Stunden mehr als Frauen⁷. Die geringsten Unterschiede bestehen in Ländern, in denen die materielle Sicherheit der Familie ohne Vollzeit-Erwerbstätigkeit beider Eltern kaum zu sichern wäre. EU-weit verdienen Männer 16% mehr pro Stunde geleistete Erwerbsarbeit im Vergleich zu Frauen⁸. Insgesamt werden die volkswirtschaftlichen Kosten des *gender employment gap* EU-weit auf 325 Milliarden jährlich geschätzt, 2.5% des EU-Bruttoinlandsprodukts (GDP)⁹.

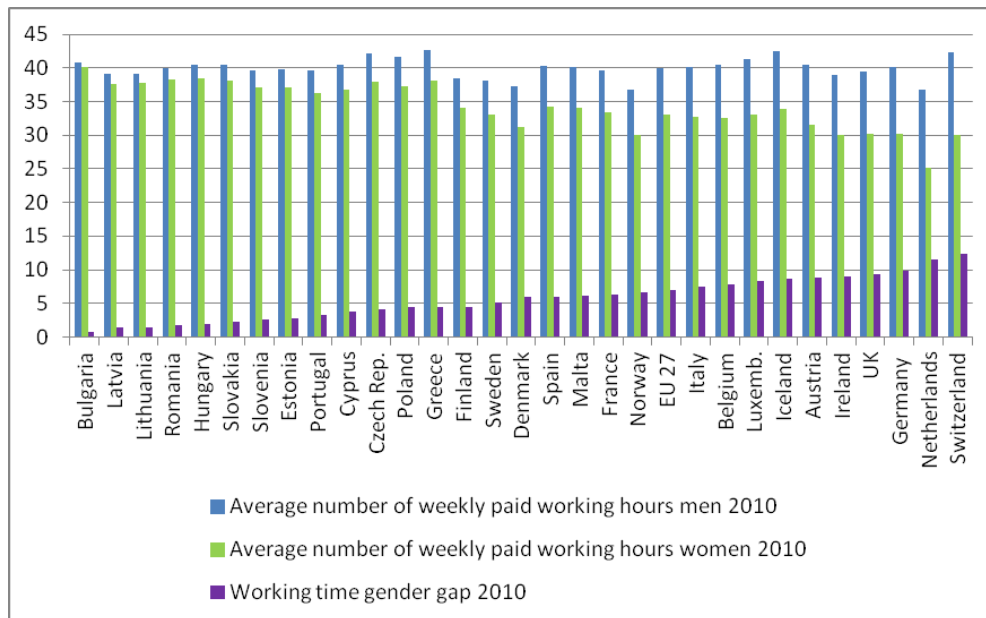


Abbildung 2: Bezahlte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht (in Stunden) ¹⁰

Ihre starke Erwerbsorientierung stimmt dabei nur bedingt mit den Wünschen der Männer selbst überein. Männer berichten durchgängig von einer weniger befriedigenden Abstimmung zwischen beruflichen und privaten Aufgaben, ganz besonders in der intensiven Familienphase zwischen 35 und 49 Jahren (siehe Abbildung 3)¹¹. Generell korrelieren (tiefe) Arbeitszeit und Arbeitszufriedenheit. Vollzeit erwerbstätige Männer leisten mehr Überstunden und leiden mehr unter Verfügbarkeitsansprüchen. «In männerdominierten Produktionsbranchen wird der höchste Veränderungsbedarf angemeldet»¹².

⁷ Scambor et al. (2012). The role of men in gender equality. S. 45. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf

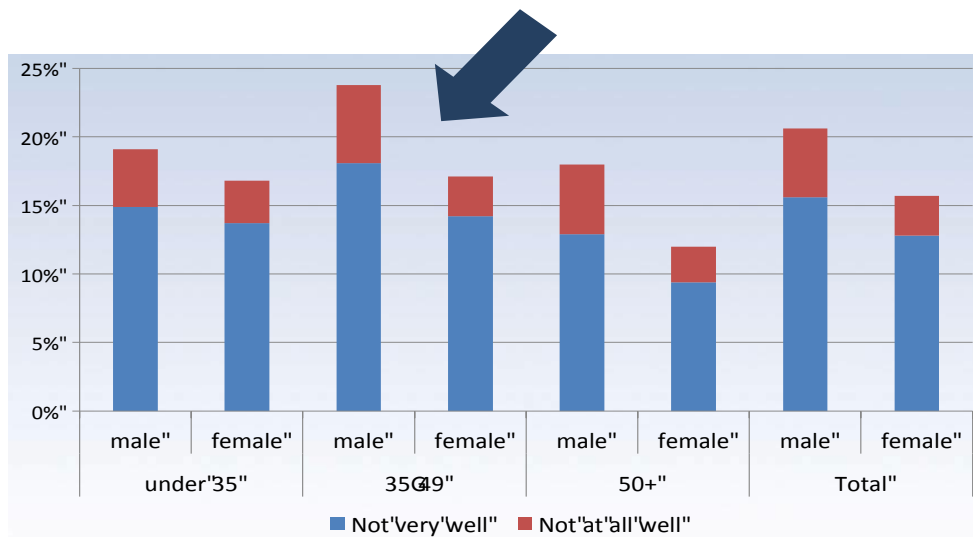
⁸ European Commission (2014). Report on Equality between Women and Men

⁹ Eurofound (2015). <http://www.mega.public.lu/fr/actualites/2015/07/conseil-informel-epsco/EPSCO-presentation--The-gender-employment-gap-challenges-and-solutions---16-17-July-2015.pdf>

¹⁰ Quelle: Eurostat, LFS (online data code: lfsa_ewhais); extracted on Sept. 19th, 2011; zit. nach Scambor et al. (2012, 45)

¹¹ Fifth European Working Survey, zit. nach Cabrita, Jorge (2014). Reconciliation of Work and Family Life. Vortrag an der Konferenz «Männerpolitik – Beiträge zur Gleichstellung der Geschlechter» vom 6./7. Oktober 2014 in Wien

¹² Scambor, Elli & Kirchengast, Anna (2014). Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in der Übernahme von Betreuungsarbeiten. Studie des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung im Auftrag des Landes Steiermark (www.frau.steiermark.at), S. 42



How do working time and social/family commitments fit? Source: Fifth European Working Condition Survey / Eurofound

Abbildung 3: Antworten nach Geschlecht auf die Frage «Wie gut passen Arbeitszeit und soziale/familiäre Verpflichtungen zusammen?» (Cabrita, 2014)

Betrachtet man den Bereich der **professionellen Care-Arbeit** – also beispielsweise in der Pflege von alten und kranken Menschen, in der Betreuung von Kindern, in Schule und Pädagogik etc. – so vergrößern sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nochmals. Von 30 Luxemburger Kindern im Alter zwischen 4 und 6 werden im statistischen Schnitt beispielsweise 29 von einer Frau unterrichtet, 1 von einem Mann¹³. Insgesamt beträgt der Männeranteil in allen Care-Berufen europaweit zwischen knapp 10 und gut 20%. Dabei ist kein genereller Trend in Richtung Mehrbeteiligung von Männern feststellbar.

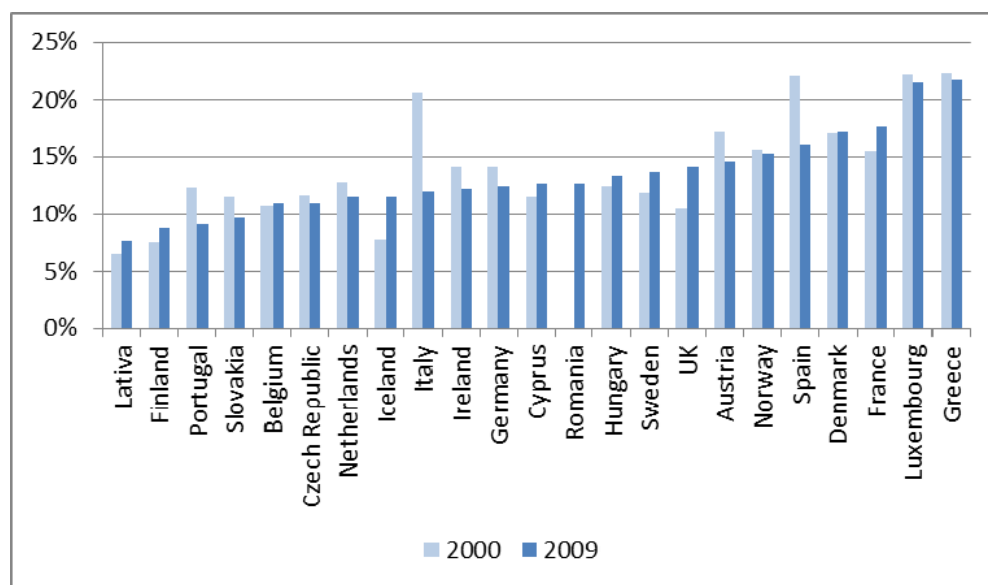


Abbildung 4: Anteil Männer (in%) in Care-Berufen¹⁴

¹³ Schuljahr 2012/2013, Cycle 1: 1547 Frauen (96,6%), 55 Männer (3,4%). Quelle: <http://www.men.public.lu/catalogue-publications/systeme-educatif/statistiques-analyses/chiffres-cles/2012-2013/fr.pdf>

¹⁴ Eurostat, Labour Force Survey, LFS 2000 Q4. Zit. nach Scambor et al. (2012, 60).

Angesichts des Strukturwandels in Richtung Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ist dies mit ein Grund, warum Jungen und Männer künftig häufiger von Arbeitslosigkeit und unsicheren Erwerbsperspektiven betroffen sein dürften als Frauen, wie der EU-Bericht «The State of Men's Health» prognostiziert¹⁵.

Beispiel Deutschland: 1995 arbeiteten im produzierenden Gewerbe noch über 12 Millionen Personen – meist Männer. 2008 waren es nur noch gut 10 Millionen (-16,5%). Gegenläufig ist das Bild bei den Dienstleistungsberufen. Hier arbeiteten 1995 gut 24 Millionen Menschen – vorwiegend Frauen. 2008 waren es bereits über 29 Millionen (+20%)¹⁶. In Deutschland, Österreich und Luxemburg sollen vor diesem Hintergrund so genannte Boys Days Jungen den Weg in die Wachstumsbranchen Gesundheit, Bildung und Care ebnen, während Girls Days Mädchen den Weg in so genannte MINT-Fächer¹⁷ erleichtern wollen.

Zuletzt sei auf das Feld der **Selbstsorge** (Gesundheit) hingewiesen. EU-weit sterben Männer 6.1 Jahre früher als Frauen (Lebenserwartung 76.1 vs 82.2 Jahre)¹⁸. Dieser Unterschied ist nicht biologisch, sondern lebensstil-bedingt. Im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) sterben jährlich 630'000 Männer und 300'000 Frauen¹⁹. Drei bis vier Mal häufiger als Frauen sterben Männer bei Verkehrsunfällen und durch Selbstmord, gar 20 Mal so häufig bei Unfällen am Arbeitsplatz²⁰.

Politische Grundlagen

Luxemburg hat im Rahmen seiner EU-Ratspräsidentschaft 2015 – wie Schweden (2001) und Finnland (2006) – einen besonderen Schwerpunkt auf die Beiträge von Jungen, Männern und Vätern im Gleichstellungsprozess gelegt. Am 17. Juli 2015 hat sich im Rahmen der EU-Präsidentschaft Luxemburgs der informelle Rat der EU-Minister/innen für Arbeitsmarkt, Soziales und Chancengleichheit (EPSCO) dem Thema «Changes in the Labour Market: a challenge for men and women» gewidmet und dabei insbesondere gefragt, welche Rahmenbedingungen es erlauben, professionelle, private und familiäre Verantwortlichkeiten im Dienst einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen neu aufzuteilen. Eine zentrale Schlussfolgerung: «Es ist notwendig, dass Gleichstellungspolitiken sowohl Frauen wie Männer einbeziehen – und Männer selbst als Agenten des Wandels involviert werden»²¹. Die Luxemburger Konferenz 2016 knüpft hier an und kann dabei auf drei Überzeugungen aufbauen, die in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik gut abgestützt sind.

- **Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in allen Lebensbereichen ist unerlässlich** (vgl. Vertrag von Lissabon, Art. 3 Bst. 3 Abs. 2)²². Trotz Fortschritten erweist sich der Weg als zäh. «Even if progress is visible (educational attainment, labour market

¹⁵ European Union (2011). The State of Men's Health. Vgl. S. 12: «Patterns of work are changing, with men having higher unemployment levels than women, and men being less likely to have a job for life.»

¹⁶ zit. nach Icken, Angela (2012). Von der Frauenpolitik zur Politik der Geschlechtergerechtigkeit für Frauen und Männer. In: Theunert, Markus (2012). Männerpolitik. Wiesbaden: Springer VS

¹⁷ MINT: Abkürzung für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

¹⁸ European Union (2011). The State of Men's Health. S. 38

¹⁹ European Union (2011). The State of Men's Health. S. 35

²⁰ European Union (2011). The State of Men's Health. S. 66

²¹ <http://www.eu2015lu.eu/en/actualites/articles-actualite/2015/07/info-epsco-femmes/index.html>

²² Die Europäische Union «bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.»

participation, political representation), gender gaps persist in many areas, maintaining men in their traditional roles and constraining women's opportunities to affirm their fundamental rights and assert their agency», formuliert der Europarat in seiner Gleichstellungsstrategie 2014-2017

23

- **Tatsächliche Gleichstellung heißt: gleichwertige Teilhabe an Erwerbs- und Nicht-Erwerbsarbeit.**

«Recognize and value unpaid care and domestic work through the provision of public services, infrastructure and social protection policies and the promotion of shared responsibility within the household and the family as nationally appropriate», lautet Ziel 5.4 der *Sustainable Development Goals* der UNO.

Die gleichstellungspolitische Strategie 2010-2015 der EU²⁴ erklärt die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Männern und Frauen zur Voraussetzung für *Gender Equality*. Aber: «The impact of parenthood on labour market participation is still very different for women and men in the EU today because women continue to shoulder a disproportionate part of the responsibilities involved in running a family». Die Verankerung von *paternity leaves* sei eine der Maßnahmen, um dieser Ungleichverteilung entgegenzuwirken.

Die integrierten Europa 2020-Richtlinien für die Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken der EU-Mitgliedsstaaten stellen die Chancengleichheit im Arbeitsmarkt in den Vordergrund und formulieren das komplementäre Ziel einer Erwerbsquote von 75% bei Männern und Frauen²⁵. Heute liegt die Erwerbsbeteiligung bei den Männern bei 75%, die der Frauen bei 63.5%²⁶.

- **Gleichstellungspolitik bedarf des Einbezugs von Jungen, Männern und Vätern als Agenten des Wandels.**

International wächst die Einsicht, dass eine egalitäre Gestaltung der Geschlechterverhältnisse voraussetze, Männer und Väter verstärkt selbst zu Agenten des Wandels und damit zu Akteuren in der Gleichstellungspolitik zu machen²⁷. So haben die EU-Arbeitsmarkt-, Sozial- und Chancengleichheits-Minister/innen bereits im Rahmen des EPSCO-Meetings vom 30. November und 1. Dezember 2006 in Brüssel «anerkannt, dass die Thematik Männer und Gleichstellung bisher nicht als Ganzes betrachtet worden ist und dass diese Fragen über die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben hinausreichen sollten»²⁸. Die *Council*

²³ https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/02_GenderEqualityProgramme/Council%20of%20Europe%20Gender%20Equality%20Strategy%202014-2017.pdf

²⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>, Seite 4

²⁵ siehe Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States, Guideline 7: Increasing labour market participation and reducing structural unemployment. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>

²⁶ <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6823708/3-07052015-AP-EN.pdf/7e507ea0-43c7-452f-8e6a-b479c89d2bd6>

²⁷ vgl.: Commission on the Status of Women (2015). Political declaration on the occasion of the twentieth anniversary of the Fourth World Conference on Women, Punkt 11: «We, the Ministers and representatives of Governments» (...) «recognize the importance of the full engagement of men and boys for the achievement of gender equality and the empowerment of women and girls, and commit to taking measures to fully engage men and boys in efforts to achieve the full, effective and accelerated implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action» http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/CN.6/2015/L.1 (Zugriff: 10.12.2015)

²⁸ Original: «The council (...) (4) recognises, that issues related to men and gender equality have not yet been looked at as an entirety, and that the question of men and gender equality should go beyond the reconciliation of professional and private life.», siehe: http://www.eu2006.fi/NEWS_AND_DOCUMENTS/CONCLUSIONS/VKO48/EN_GB/1164987131570_FILES/76348606395122256/DEFAULT/91959.PDF

Conclusions on men and gender equality (2006) haben deshalb gefordert: «In order to improve the status of women and promote gender equality, more attention should be paid to how men are involved in the achievement of equality, as well as to the positive impact of gender equality for men and for the well-being of the society as a whole»²⁹. Und die gleichstellungspolitische Strategie 2010-2015 der EU³⁰ sagt klar: «Gender equality needs the active contribution, support and participation of men and policies should also address gender-related inequalities that affect boys/men such as literacy rates, early school-leaving and occupational health.»

Scambor et al. (2012) haben im Auftrag der Europäischen Kommission den Bericht *The Role of Men in Gender Equality* verfasst. Sie schliessen mit drei übergeordneten Empfehlungen (s. 151), um die geforderte aktive Beteiligung von Männern am Gleichstellungsprozess zu realisieren: «Foster 'caring masculinities' as the primary aim in the various topics; develop a balanced and coherent 'men and gender equality' approach embedded in gender equality policy; address men, especially in sub-groups, in the fields where some disadvantages are faced.» Diese Empfehlung soll durch die Luxemburger Konferenz neue Impulse für die Umsetzung erhalten.

Fachliche Grundlagen und Definitionen

Die Forderung nach einer politischen Förderung von Männern im Gleichstellungsprozess im Allgemeinen und von Männern in der Care-Arbeit im Speziellen ist formuliert und breit abgestützt. Weniger weit ist die Umsetzung gediehen. Das liegt auch an den noch heterogenen fachlichen Grundlagen.

Caring Masculinities sind bis heute kein fertig definiertes Konzept, und der Begriff findet unterschiedliche Verwendung. Erschwert wird die Suche nach einer einheitlichen Definition durch den Umstand, dass auch Männer in traditionellen Lebensentwürfen Sorge zur Familie tragen – auch wenn dies im klassischen *Breadwinner*-Modell eher ein «Sorgen für die Familie» als ein «Sorgen in der Familie» ist. Die Care-Arbeit in der Familie wiederum kennt eine klare Referenz: die mütterliche Care-Arbeit. Gärtner, Schwerma und Beier (2007) benennen denn einen wichtigen Punkt, wenn sie schreiben³¹: «We must not restrict the term ‚care‘ to ‚what a mother does‘, and by this take a very gendered perspective on it. We received examples of typical male patterns of care connected to labour and the breadwinner model – care at work, communication facing colleagues, humour, respect and support, etc. That does not mean there would be nothing left to change. Tasks and resources are still distributed unequally. But the perspective is, that there are already caring masculinities in various forms – they have to be fostered, and maybe modified. But it is not necessary to invent them from the scratch.»

Die Konferenz will einen Beitrag zur weiteren Entwicklung leisten, indem sie die Vielfalt der Ebenen und Fragestellungen sichtbar macht, die mit dem Konzept der *Caring Masculinities* angesprochen werden:

²⁹ http://www.eu2006.fi/NEWS_AND_DOCUMENTS/CONCLUSIONS/VKO48/EN_GB/1164987131570/_FILES/76348606395122256/DEFAULT/91959.PDF

³⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:en:PDF>, Seite 10

³¹ Gärtner, Marc; Schwerma, Klaus; Beier, Stefan (2007). *Fostering Caring Masculinities. Documentation of the German Gender Expert Study*. Berlin: Dissens e.V. and genderWerk, <http://www.dissens.de/de/dokumente/focus-expert-study-germany.pdf>

(1) *Caring Masculinities* beschreiben bestimmte **Formen sorgender Tätigkeiten**. Dabei ist umstritten, wie eng die Definition sein soll. Die feministische Care-Theorie versteht in der Regel alle unbezahlten Arbeiten im Haushalt und alle bezahlten und unbezahlten Betreuungs- und Pflegearbeiten darunter³². Dieser enge Blickwinkel ist aus Sicht einer feministischen Care-Ökonomie sinnvoller als der einer gleichstellungsorientierten Männerpolitik. Letztere geht von einem breiteren Care-Begriff aus, der sämtliche Formen des (Sich-)Sorgens – insbesondere die Selbstsorge, aber auch weitere «typisch männliche» Care-Tätigkeiten wie z.B. das ehrenamtliche Engagement als Fußballtrainer einer Juniorenmannschaft – abdeckt. Damit will sie der Care-Realität von Männern besser gerecht werden und insbesondere auch dem Kurzschluss vorbeugen, wonach sich das Thema *Caring Masculinities* auf *Caring Paternities* – das väterliche Engagement – reduzieren lässt. Abbildung 5 zeigt, welche Tätigkeiten innerhalb eines breiten Care-Begriffs dem Feld der *Caring Masculinities* zugeordnet werden können.

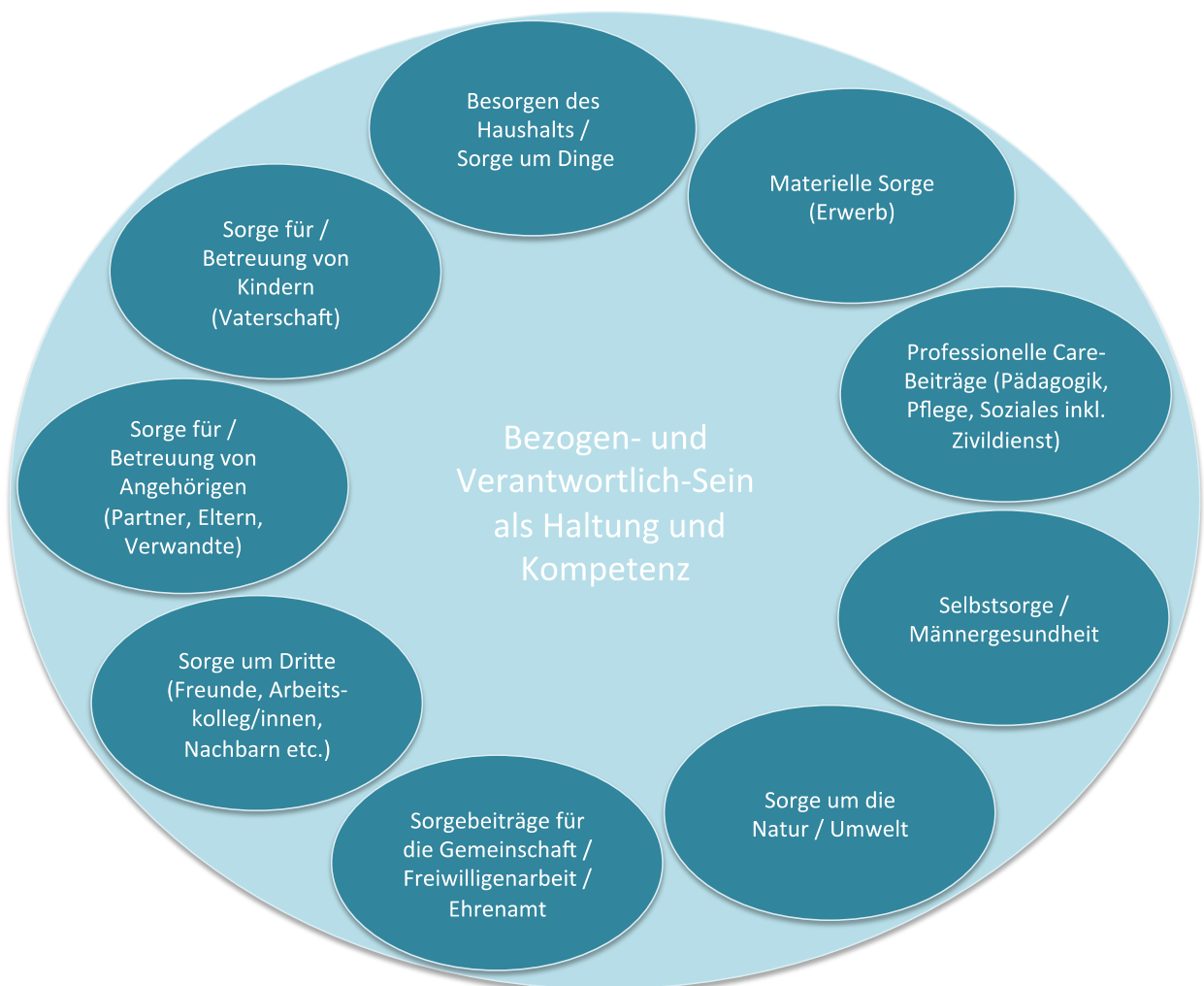


Abbildung 5: Breite Definition des Care-Begriffs (eigene Darstellung)

Die Luxemburger Konferenz baut auf einem solch breiten Verständnis von *Caring Masculinities* auf. Die Vielfalt geleisteter und wünschbarer männlicher Care-Beiträge aufzuzeigen, ist eines der Konferenzziele.

³² Madörin, Mascha (2007). Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. In: Denknetz. Jahrbuch 2007, S. 141-162, S. 142

(2) *Caring Masculinities* verweisen auf bestimmte **Qualitäten sorgender Tätigkeiten** resp. Formen der **Beziehungs- und Interaktionsqualität** zwischen Sorgendem/r und Umsorgtem/r. In der Kinderbetreuung ist hierbei etwa das Spannungsfeld zwischen traditionell eher als männlich anerkannten Qualitäten der (Kinder-) Betreuung wie Spielen oder Rangeln und traditionell stärker weiblich besetzten Qualitäten wie Füttern/Stillen, Vorlesen oder Kuseln von Interesse, die – unabhängig vom zeitlichen Betreuungsengagement – geschlechtsspezifisch ausgeprägt sind. Gut dokumentiert ist auch die Bedeutung der Mütter in der Er- und Entmutigung väterlicher Care-Beiträge: «Ist die Geschlechtsrollenorientierung der Mutter stark traditionell, wird es dem Vater erschwert bis nahezu verunmöglicht, an der Kinderbetreuung teilzunehmen, auch wenn dies nicht seiner Haltung entspricht (*maternal gatekeeping*)», resümieren Bartelsen und Niederöst (2015) den aktuellen Forschungsstand³³. Es stellen sich aber auch grundsätzliche Fragen, beispielsweise wie sich Care-Beziehungen angesichts des Abhängigkeitsverhältnisses zwischen Sorgendem/r und Umsorgtem/r machtfrei gestalten lassen. Diese Fragestellung akzentuiert sich im Feld der *Caring Masculinities*, wenn unterstellt wird, dass Macht- und Dominanzstreben konstituierende Elemente hegemonialer Männlichkeiten sind (Elliott 2015).

(3) Auf strategischer Ebene bezeichnen *Caring Masculinities* einen spezifischen **gleichstellungspolitischen Ansatz**, der die Förderung des Care-Engagements von Männern als Hebel versteht (vgl. Abbildung 5), um ein System zu transformieren, das (Geschlechter-) Ungleichheiten reproduziert oder sogar erfordert. Die weltweite MenCare-Kampagne steht in dieser Tradition³⁴.

Der Fokus auf *Caring Masculinities* wird dabei als hilfreich eingeschätzt, weil er

- Männer als Akteure im Gleichstellungsprozess und ihre eigenen Veränderungswünsche anspricht;

- noch wenig bearbeitete Potenziale sichtbar macht;
- zwar die unbezahlte Arbeit in den Vordergrund stellt, diese aber konzeptuell untrennbar mit dem Bereich der Erwerbsarbeit – und damit die Frage nach der fairen Verteilung von Arbeit – verbindet.

Gärtner et al. (2007) schreiben dazu: «The question of work and care challenges traditional gender roles which opens space for rethinking the concepts of men, women, femininity and masculinity. Moreover it changes the perception of caring as a gender-related burden and an undervalued activity in society.» (FOCUS Reports, Introduction³⁵).

(4) Auf Wirkungsebene sind – unabhängig vom zeitlichen Umfang männlichen Care-Engagements – mit dem Konzept der *Caring Masculinities* bestimmte Vorstellungen **wünschbarer Veränderungen** verbunden. Am besten untersucht sind die Auswirkungen väterlicher Präsenz in der frühesten Kindheit. Die Forschung zeigt hier³⁶: Väterliches Betreuungsengagement wirkt sich positiv auf die kognitive, emotionale und soziale Entwicklung von Babies und Kindern aus, stärkt die familiären Beziehungen, fördert die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Mütter und hält Väter gesund. Kimmel (2010) trägt Evidenz zusammen, die zeigt, dass männliches Care-Engagement verbunden ist mit:

³³ Bartelsen, Annabelle & Niederöst, Sibylle (2015). Übersicht Forschungsstand zur Beteiligung von Männern und Vätern an Betreuungsaufgaben von Kindern im Rahmen des nationalen Programms MenCare Schweiz. Unveröffentlichte Studie im Auftrag des Schweiz. Instituts für Männer- und Geschlechterfragen SIMG

³⁴ www.men-care.org

³⁵ <http://www.dissens.de/de/dokumente/focus-expert-study-germany.pdf>, Seite 3

³⁶ Siehe z.B. <http://www.fatherhoodinstitute.org/2014/fi-research-summary-co-parenting-and-early-childhood-development/>

«improved physical and psychological health, decreased use of alcohol and recreational drugs, longer life span, and more intimate, nurturing relationships with their children. (...) Caring masculinities can therefore enrich men's lives in myriad ways, emotionally, psychologically, and physically.»³⁷ Hanlon (2012) befragte Care-leistende Männer, inwiefern sie sich «bereichert» fühlen: «The men reported that doing caring made [them] feel 'responsible', 'competent', 'proud', 'challenged', 'joy', 'fantastic', 'happy', 'brilliant', and wanted, especially – although not exclusively – in respect of the care of children»³⁸.

(5) Auf einer normativen Ebene bezeichnen *Caring Masculinities* ein **normatives Leitbild**. Elliott (2015) schreibt: «The rejection of domination and the integration of values derived from the realm of care such as positive emotion, interdependence, and relationality are, I suggest, at the core of caring masculinities.» (13). In dieser Perspektive werden *Caring Masculinities* zum «Gegenmodell» hegemonialer und auf dem Prinzip der Fremd- und Selbstausbeutung beruhenden Vorstellungen von Männlichkeit. Wenn man hegemoniale und sorgende Männlichkeiten nicht als Gegensätze denken mag, lässt sich integrativer formulieren: *Caring Masculinities* verweisen auf eine Kompetenz des Bezogen- und Verantwortlich-Seins, auf eine Haltung der Resonanz³⁹. Hier ist auch der Grad der Verbindlichkeit/Verpflichtung angesprochen: «Im Unterschied zu Frauen, die Pflege (von Angehörigen) als eine Art innerer moralischer Verpflichtung in sich tragen, sehen Männer darin eher eine – zu ihrem Selbstbild nicht zwingend dazugehörige – ‚freiwillige Verpflichtung‘.»⁴⁰.

Individuell weisen *Caring Masculinities* die Richtung, in die sich traditionell-hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen zu einem zeitgemässen (Selbst-) Bild als Mann erweitern und modernisieren können⁴¹. Coltrane (1996) hat US-amerikanische Paare interviewt, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen. «Both fathers and mothers reported that the practice of child care, in itself, transformed the men. (...) My findings suggest that when domestic activities are shared equally, 'maternal thinking' develops in fathers as well as mothers, and the social meaning of gender begins to change.»⁴² Hanlon (2012) betont: «Doing caring work is associated with having a more flexible definition of masculinity, men's roles, and men's caring capabilities»⁴³.

Das entsprechende Leitbild auf Ebene Paar und Familie ist das *Dual Earner/Dual Carer*-Modell. Dabei geht das Konzept der *Caring Masculinities* über die faire quantitative Verteilung von Tätigkeiten hinaus, weil mit Care eben nicht nur *being engaged*, sondern

³⁷ Kimmel, Michael S. (2010). *Misframing Men: The Politics of Contemporary Masculinities*. New Brunswick, Canada: Rutgers University Press.

³⁸ Hanlon, Niall (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, S. 137

³⁹ vgl. Rosa, Hartmut (2012). *Weltbeziehungen im Zeitalter der Beschleunigung*.

⁴⁰ Zulehner, Paul M. & Steinmair-Pösel, Petra (2014). *Gleichstellung in der Sackgasse? Frauen, Männer und die überforderte Familie von heute*. Wien-Graz: Styria, 118

⁴¹ Elliott, Karla (2015). *Caring Masculinities: Theorizing an Emerging Concept*. *Men and Masculinities*, 1-20, S. 13. Vgl. auch: Hanlon (2012, 66): «We cannot appreciate masculinities without understanding relations of power and dominance, but we cannot understand power and dominance without also appreciating men's emotional lives. Moreover, we cannot deconstruct male power without reconstructing the emotional lives of men.»

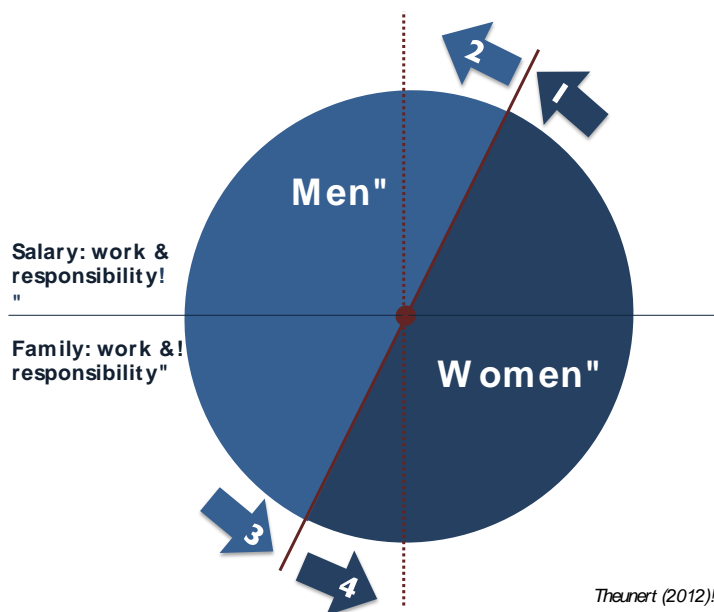
⁴² Coltrane, Scott (1996). *Family Man: Fatherhood, Housework and Gender Equity*. New York: Oxford University Press, S. 83

⁴³ Hanlon, Niall (2012). *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan, S. 202

auch *being concerned* gemeint ist. *Equality* meint dann nicht nur hälftige Übernahme von Care-Tätigkeiten, sondern auch hälftige Übernahme von Care-Verantwortung. Lynch, Baker und Lyons (2009) fordern umfassend eine *affective equality*, in der auch Chancengleichheit in Sachen Liebe, Sorge und Solidarität realisiert ist⁴⁴.

Zum Konzept der Konferenz

Alltagserfahrung und Wissenschaft bestätigen: Um die EU-Gleichstellungsziele zu realisieren und einen gleichwertigen Zugang zum Arbeitsmarkt für alle zu erschließen, braucht es sowohl eine Mehrbeteiligung von Frauen im Erwerbsleben wie auch ein stärkeres *Involvement* von Männern im Care-Bereich. Abbildung 6 veranschaulicht den Zusammenhang.



Theunert (2012)!

Abbildung 6: Vier Hebelkräfte wirken auf die Umverteilung von bezahlter Arbeit (obere Hälfte) und unbezahlter Arbeit (untere Hälfte) zwischen Männern (hell) und Frauen (dunkel) vom heutigen Stand (durchgezogene Linie) in Richtung Egalität (gestrichelte Linie). Hebelkräfte 2 und 3 adressieren Jungen, Männer und Väter als Akteure der Gleichstellungspolitik.

In dieser Perspektive kann der Begriff *Caring Masculinities* in der einfachsten Lesart als Synonym für männliche Care-Beiträge genutzt werden. Dieser pragmatische Ansatz liegt auch der Luxemburger Konferenz zugrunde, wenn sie in der Folge nach den individuellen, kulturellen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Voraussetzungen fragt, damit Jungen, Männer und Väter ihre Hälfte der Verantwortung für Care-Arbeit wahrnehmen. Dabei nimmt sie die Gesamtheit der Wirkungszusammenhänge in den Blick, welche die in Abbildung 5 dargestellten Kompetenzen und Tätigkeiten beeinflussen. Vorausgesetzt wird, dass

- a) *Gender Equality* als Ziel gesetzt ist;

⁴⁴ Lynch, Kathleen; John Baker; Maureen Lyons (Eds.) (2009). *Affective Equality: Love, Care and Injustice*. New York: Palgrave Macmillan

- b) *Gender Equality* die hälftige Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern meint;
- c) die Förderung männlicher Care-Beiträge deshalb ein notwendiges Element gleichstellungspolitischer Strategien darstellt.

Männliches Care-Engagement wird als Produkt eines komplexen Wechselspiels von politischen Strukturen (z.B. Umfang und Gestaltung von *paternity leaves*, Verfügbarkeit familienergänzender Kinderbetreuung etc.), organisationalen Rahmenbedingungen (betriebliche Arbeitszeitkultur und Arbeitsorganisationsmodelle, Verfügbarkeitsansprüche, Anerkennung von Teilzeitarbeit und Job-Sharing etc.), kulturellen Normen und Werten (z.B. die Überzeugung, kleine Kinder bräuchten die Präsenz der Mutter) und individuellen Neigungen und Wünschen verstanden. In diesem komplexen Wechselspiel greift eine Politik der «individuellen Wahlfreiheit» zu kurz, wenn sie nicht vorgängig die Voraussetzungen schafft (z.B. Lohngleichheit), damit Wahlfreiheit tatsächlich möglich wird⁴⁵.

Die Konferenz

- stellt die heutigen Care-Realitäten dar und macht die Vielfalt männlicher Care-Beiträge sichtbar;
- erforscht Ursachen und Veränderungspotenziale im komplexen Wechselspiel von Individuum und Familie, Politik, Gesellschaft und Wirtschaft;
- fragt nach förderlichen Rahmenbedingungen und politischen Einflussmöglichkeiten inner- und außerhalb der Gleichstellungspolitik;
- formuliert Empfehlungen für zielführende evidenzbasierte Vereinbarkeitspolitiken;
- stärkt Jungen, Männer und Väter als Agenten des gleichstellungspolitischen Wandels;
- vernetzt Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft und fördert den Dialog zwischen frauen- und männerpolitischen Akteuren;
- setzt ein Signal zur Ermunterung und Ermutigung von Jungen, Männern und Vätern, ihre Hälfte der Care-Verantwortung wahrzunehmen.

⁴⁵ vgl. Scambor, Elli & Kirchengast, Anna (2014). Gleichberechtigte Teilhabe. Zur Wahlfreiheit von Männern und Frauen in der Übernahme von Betreuungsarbeiten. Studie des Instituts für Männer- und Geschlechterforschung im Auftrag des Landes Steiermark (www.frau.steiermark.at)