

Projekt „Take care, man! Beteiligung von Männern und Vätern in der Carearbeit fördern und unterstützen“ – Thesen zum Fachgespräch am 10.11.2023 mit Tillmann Prüfer

1. In den Fokusgesprächen bestätigt sich unsere **Ausgangsthese**: Männer und Väter sind in Bezug auf Care und Vereinbarkeit offener geworden, bleiben aber in der Realisierung noch hinter ihren Optionen zurück. Der Trend kann aber auch in seinem positiven Gehalt betrachtet werden:
 - Auch wenn er hinter den „Elterngeldmüttern“ zurückbleibt (knapp unter 100 %) – der Anteil der „Elterngeldväter“ steigt kontinuierlich an (von 20 % in 2008 auf knapp unter **40 % in 2020**),
2. Die vorgetragenen **Motive der Väter** – v.a. finanzielle Gründe und die Befürchtung beruflicher Konsequenzen – müssen wohl ernst genommen werden: „Geld verdienen“ für die Familie als Teil traditioneller „männlicher“ Fürsorge? (mit entsprechenden Herausforderungen und Belastungen)
3. Ähnliches gilt dann bei der durchschnittlichen Bezugsdauer des Elterngelds – Väter ca. 3 Monate, Mütter ca. 10 Monate. Statt aber immer wieder auf den 3 wenigen Monaten rumzureiten, könnte man auch mal andere Zahlen fokussieren – *Quelle: Destatis (für 2020)*:
 - 333.839 Väter planen bis 2 Monate Bezug
 - **114.178 Väter** planen zwischen 3 bis 12 Monaten Bezug
 - **14.283 Väter** planen über 12 Monate Bezug
4. Der **Männeranteil in der familiären Pflege** wird häufig unterschätzt:
 - Für 55-jährige Männer beträgt die Wahrscheinlichkeit, Pflegeaufgaben zu übernehmen, schon 14 % gegenüber 22 % für gleichaltrige Frauen. – *Quelle: Deutscher Alterssurvey (1996 - 2017)*
 - Bei den benannten Pflegepersonen haben Männer einen Anteil von 40 %, Frauen einen Anteil von 60 %. – *Quelle: SoePv34 (2001 - 2017)*
5. Ein Ansatz zur Erklärung und Veränderung: Männer / Väter trainieren und verfolgen oft noch ein eher **statisches, pyramidales Lebenskonzept**, das hauptsächlich auf Erwerbsarbeit aufsockelt, während Frauen und Mütter häufig ein flexibleres und alle Lebensbereiche integrierendes Lebenskonzept betreiben, das situative und dynamische Entwicklungen ermöglicht / zulässt.
6. Mit Bedauern oder Ärger wird immer wieder auch mütterliches / weibliches **Gatekeeping im Care-Bereich** berichtet sowie die Zuschreibung männlicher Inkompetenz oder Minderbegabung – was ggf. auch davon abhalten kann, sich umfangreicher und verantwortlich zu engagieren.
7. Selbst bei einer kritischen Betrachtung solcher Erfahrungsberichte: Statt in Bezug auf Männer / Väter v.a. danach zu fragen „Was hindert sie?“ (also Hürden „von innen“ und „von außen“), könnte man auch herausarbeiten „**Das fördert sie!**“ (Fokus auf Bedarfe und Unterstützungsanliegen):
 - mentale und praktische Entlastung von der Rolle als hauptsächlicher Familienernährer
 - väterfreundliche Organisationskulturen und -regeln (Beispiele guter Praxis?!)
 - für Männer barrierearme Zugänge zu Information, Austausch, Beratung (nicht nur *Angebote*)
 - ein anderes Maß an männerbezogener Care-Kritik in Medien, Wissenschaft, Politik und Umfeld
8. Wichtig ist eben auch der Blick auf die **Ressourcenseite**: Was sind schon gute Erfahrungen von Männern, worin sehen Männer einen potenziellen Gewinn für sich? (als „ganzer“ Mann)
 - ein Erfahrungs- und Kompetenzgewinn, der sich persönlich lohnt und sich evtl. auch „auszahlt“
 - **Caring als Gesundheitsgewinn** – höhere Care-Beteiligung von Männern als Teil der Männergesundheitsförderung?!
 - Zusammenhang und bessere Balance zwischen Fürsorge (Care) und Selbstfürsorge (Selfcare)
 - Zugang in einen relevanten und lohnenden, bislang aber eher verwehrteten Lebensbereich
9. Auch die **professionelle Care-Beteiligung** von Männern sollte in die Debatte einbezogen werden:
 - In 2023 gibt es nun über 60.000 männliche Fachkräfte in Kitas (8,1 %) – im Durchschnitt mehr als ein Mann pro Einrichtung. Der Männeranteil liegt in mehreren Bundesländern über 10 %.
 - 2020 arbeiteten 345.000 Männer (19,4 %) in Pflegeberufen – 25 % mehr als 2015.
10. Eine Gegenüberstellung von „Care-Free masculinities“ und „Care-Full masculinities“, wie sie im Diskurs um „Caring Masculinities“ (fürsorgliche Männlichkeiten) zu finden ist, greift zu kurz: Viele Männer sind offen und bereit, viele Männer sind aktuell mit Care-Aufgaben befasst, und viele Männer machen im Verlauf ihres Lebens **Care-Erfahrungen**. Das sollte hervorgehoben werden.
11. Außerdem sollte der Care-Begriff für Männer und Väter erweitert werden, könnten männlich frequentierte und **männerspezifische Care-Zugänge** stärker berücksichtigt, einbezogen, anerkannt – und im Sinn einer Balance möglichst ergänzt und weiterentwickelt werden (vgl. Kugelmodell).