
MÄNNER IN DIE SORGEARBEIT

Wege zu mehr Gleichstellung in Österreich

Ricardo Parger, Simon Březina

Abstract

Dieser Beitrag skizziert den Status quo, Erklärungsansätze und konkrete Hebel zur Erhöhung männlicher Sorgebeteiligung in Österreich. Im Befund zeigt sich eine deutlich ungleiche Verteilung: Frauen tragen den überwiegenden Anteil an Sorgearbeit; Väterkarenz bleibt selten und sozial selektiv. Die Ursachen sind vielfältig und komplex: ökonomische Anreize und Einkommensrisiken, betriebliche Präsenznormen, arbeitsmarktliche Prekarisierung sowie kulturelle Leitbilder von Männlichkeit. Als normatives und praktisches Gegenmodell wird Caring Masculinities diskutiert, ein Männlichkeitskonzept, das Care als gesellschaftliche Norm etabliert und erwerbszentrierte Männlichkeitsentwürfe herausfordert. Darauf aufbauend schlägt der Beitrag abschließend eine Auswahl an Maßnahmen zur Steigerung der Sorgearbeitsquote von Männern vor.

Schlüsselwörter

Sorgearbeit • Väterkarenz • Caring Masculinities • Gleichstellungspolitik
Männlichkeitsnormen

1. Sorgearbeit in Österreich: Was sagen die Zahlen?

Artikel 7 Absatz 2 der österreichischen Bundesverfassung (B-VG) besagt:

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

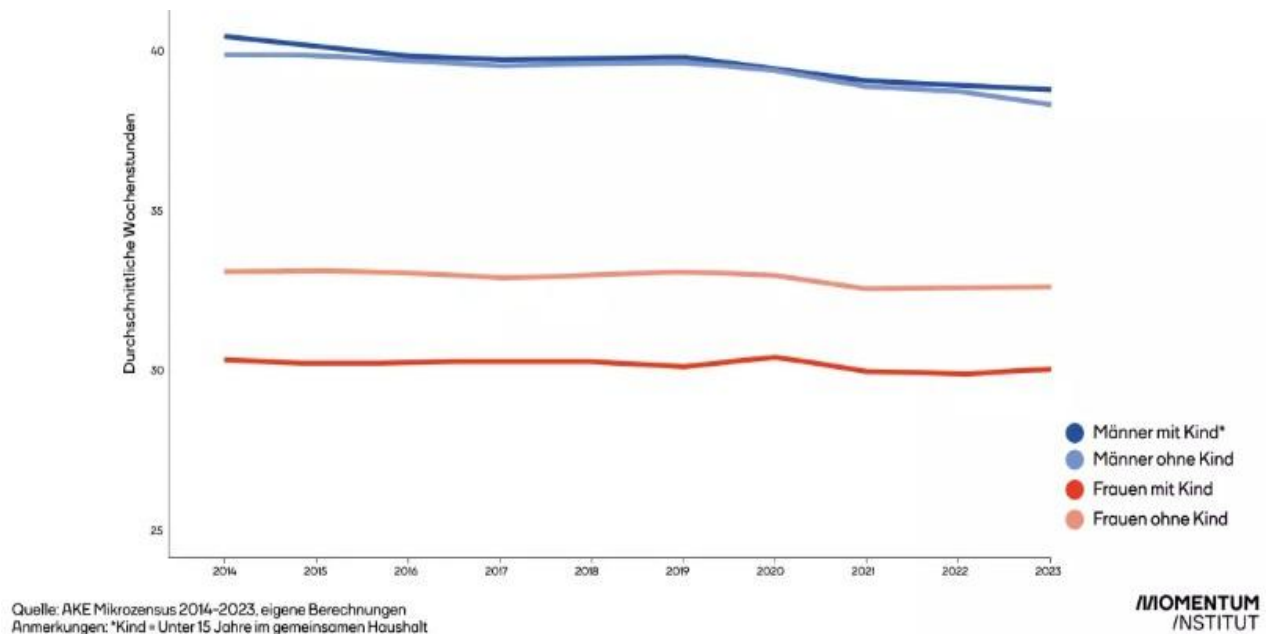
Der Schwerpunkt dieses Verfassungsartikels liegt nicht auf einer rechtlichen Gleichstellung, sondern mit dem doppelten Hinweis („tatsächlich“; „faktisch“) auf einer Gleichstellung in der alltäglich gelebten Realität in Österreich. Sieht man sich die Zahlen des Gleichstellungsreports aus 2024 an, wird ersichtlich, wie sehr sich Ungleichheiten insbesondere im Hinblick auf die Verteilung von Sorgearbeit halten. Aus dem Kapitel über Sorgearbeit, das auf die Zeitverwendungserhebung der Statistik Austria verweist, soll hier zusammenfassend ein Bild der aktuellen Situation gezeichnet werden:

„Frauen verwendeten im Durchschnitt rund 12% ihrer Tageszeit (etwa 3 Stunden) darauf, den Haushalt zu führen, einschließlich Aktivitäten wie Einkaufen, Kochen und Wäschewaschen. Dieser Anteil ist beinahe doppelt so hoch wie bei Männern (7%). Weiters widmeten Frauen 3% ihrer Tageszeit der direkten Betreuung von Kindern und Angehörigen, während dieser Anteil bei Männern bei 1,6% lag. Wenn die indirekte und direkte Sorgearbeit zusammengefasst werden, verwendeten Frauen insgesamt 15 % ihrer Tageszeit darauf, während Männer 8,7 % (etwa 4 Stunden gegenüber 2 Stunden) für diese Art der Arbeit aufbringen.“ (Mayrhofer et al. 2024: 113).

Diese ungleiche Verteilung von Arbeit hat Auswirkungen auf die Verteilung von Lebensqualität und Wohlstand zwischen den Geschlechtern. Sorgetätigkeiten kosten Energie, Kraft und Schlaf. Sie sind unbezahlt und regelmäßig unsichtbar. Gleichzeitig kann Care-Arbeit auch Lebensqualität steigern, insbesondere die Qualität von Beziehungen verbessern, wodurch die soziale und mentale Gesundheit positive Auswirkungen verzeichnen. Eine vertrauensvolle und qualitativ hochwertige Beziehung zu den eigenen Kindern oder anderen Familienangehörigen kann das Leben signifikant bereichern. In der Verteilung von materiellem Wohlstand und ökonomischer Macht hat diese Ungleichverteilung

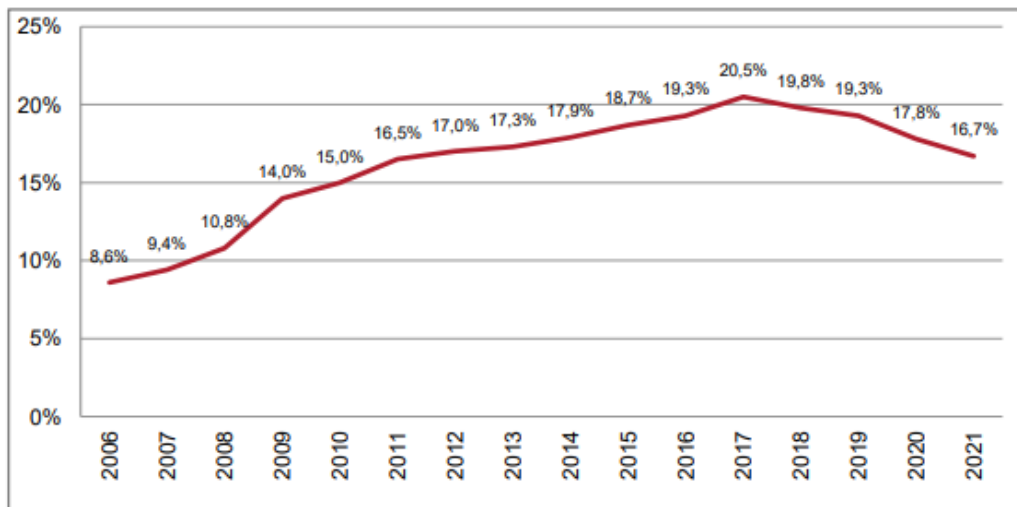
jedoch langfristig negative Auswirkungen, nachdem prekäre und weniger bezahlte Tätigkeiten Frauen zukommen, während Männern eine Vollzeitkarriere mit entsprechenden Aufstiegschancen und signifikant höheren Löhnen zugänglich ist.

Abbildung 1: Erwerbsarbeitszeit nach Geschlecht und Elternstatus (Achleitner 2024)



Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit unterscheidet sich deutlich zwischen Männern und Frauen: Während sich bei Frauen die Geburt eines Kindes klar auf die Arbeitszeit auswirkt, bleibt die Normalarbeitszeit von Männern hingegen weitgehend unverändert. Das sogenannte „modifizierte männliche Ernährermodell“, nach dem der Mann in heteronormativen Familienkonstellationen den Hauptteil des Familieneinkommens erbringt, während der Frau eine Zuverdienerrolle zukommt und ihr die Hauptverantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit zukommt (Sorgetätigkeiten, Einkauf, Wäsche, Essen zubereiten, Sauberkeit herstellen) ist die Bezeichnung für eine weit verbreitete Konstellation in der heutigen Gesellschaft. Und sie hält sich hartnäckig (Mader 2021). Dies zeigt sich auch an der Entwicklung der Karenzbeteiligung von Vätern, die einerseits konstant niedrig bleibt und in den vergangenen Jahren sogar rückläufig ist.

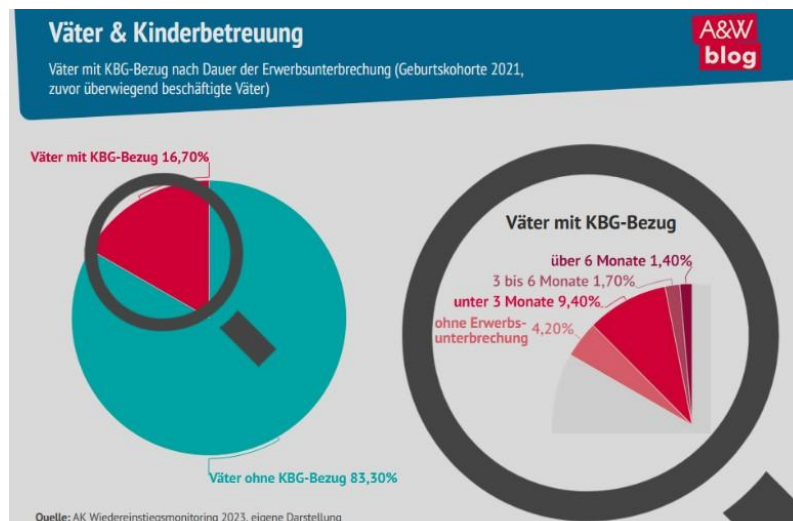
Abbildung 2: Anteil Männer unter zuvor überwiegend beschäftigten Personen in Kinderauszeit nach Kohorte (Riesenfelder/Danzer, 2024: 31)



Quelle: L&R Database 'WIMON 2006 bis 2021', 2023

Der Rückgang von Männern, die sich eine Auszeit für Kinder nehmen, ist nur ein Teil des Bildes. Der Männeranteil in Kinderauszeit – 2021 mit 16,7 % ausgewiesen – sagt noch nichts darüber aus, wie lange diese Auszeit tatsächlich dauert. Entscheidend ist die Dauer: Nur 1,4 % der Männer bleiben länger als sechs Monate in Karenz und beziehen entsprechend länger Kinderbetreuungsgeld (KBG), wie die folgende Grafik zeigt.

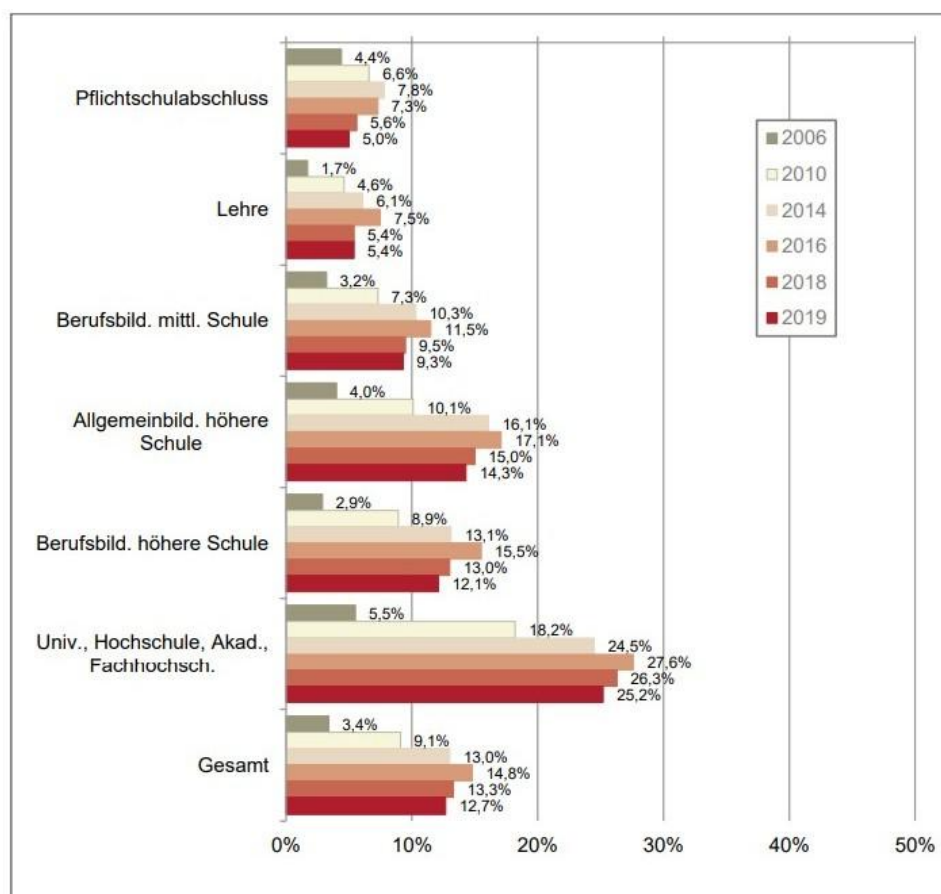
Abbildung 3: Väter und Kinderbetreuung (Gottwald 2024)



Neben der Dauer der Kinderauszeit von Männern können noch andere Spezifika festgestellt werden. Aus dem Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer Wien ist auch erkennbar, dass Partnerschaften, in denen die Erwerbsunterbrechung durch beide Partner (Frau und Mann) vollzogen wird, nach Ausbildung und Urbanität starke Differenzen aufweisen.

Der Ausbildungsstand von Frauen hat große Auswirkungen auf die Bereitschaft ihrer männlichen Partner, Kinderauszeit in Anspruch zu nehmen. Bei Frauen, die einen akademischen Bildungsabschluss haben, liegt der Anteil geteilter Kinderauszeit in Partnerschaften bei 25,2%. Bei niedrigeren Abschlüssen sinkt der Anteil stark. Die Beteiligung der Männern mit Partnerinnen, die einen Pflichtschulabschluss oder eine Lehre abgeschlossen haben, lag 2019 bei nur 5% bzw. 5,4%.

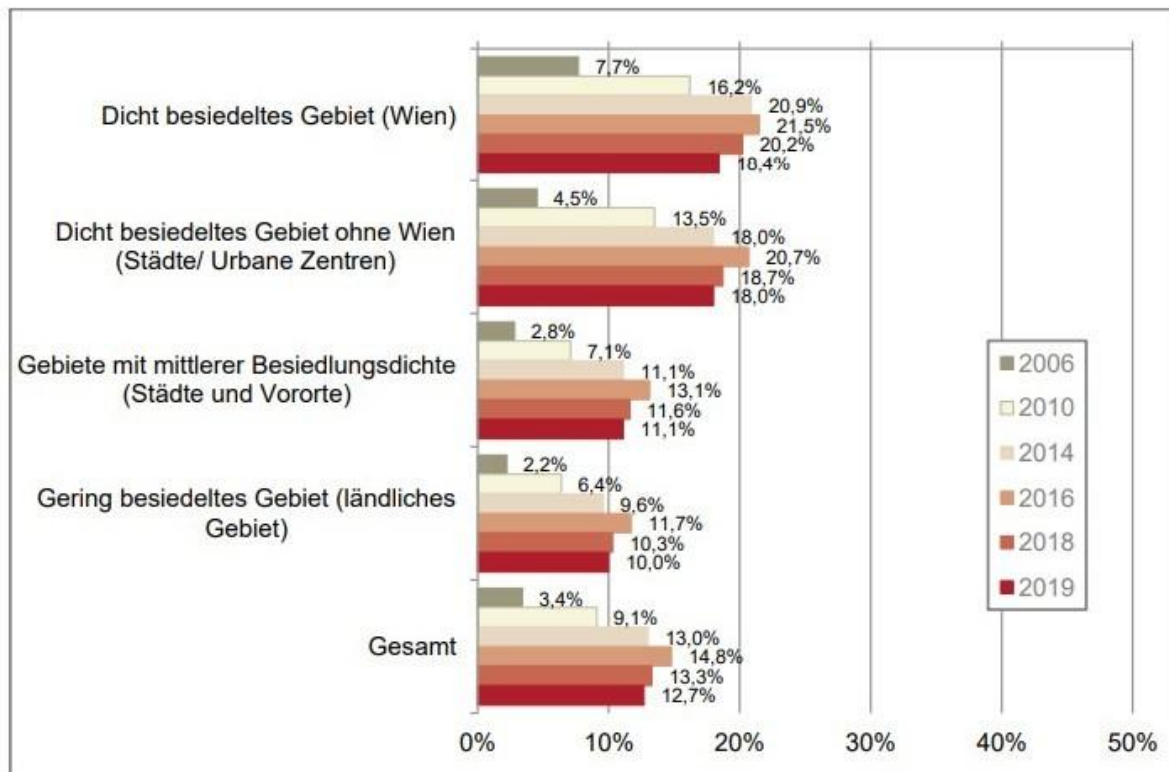
Abbildung 4: Zuvor überwiegend beschäftigte Frauen mit Kinderzeit (ohne Alleinerzieherinnen) mit Teilung mit Partner mit Erwerbsunterbrechung/Erwerbslosigkeit nach Ausbildung; ausgewählte Kohorten (Riesenfelder/Danzer 2024: 49).



Quelle: L&R Database 'WIMON 2006 bis 2021', 2023

Ein weiterer Trend ist im Urbanitätsgrad zu erkennen. In Partnerschaften, die in Wien oder dicht besiedeltem Gebiet außerhalb Wiens leben, nehmen Männer zu etwa 18% Kinderauszeit, während in geringer besiedelten Gebieten Männer nur zu 10-11% Kinderauszeit nehmen.

Abbildung 5: Zuvor überwiegend beschäftigte Frauen mit Kinderzeit (ohne Alleinerzieherinnen) mit Teilung mit Partner mit Erwerbsunterbrechung/Erwerbslosigkeit nach Urbanitätsgrad; ausgewählte Kohorten (Riesenfelder/Danzer, 2024: 50)



Quelle: L&R Database 'WIMON 2006 bis 2021', 2023

Der Anteil der Männer, der wirkungsvoll Sorgearbeit in Form von Kinderauszeit übernimmt, ist also verschwindend gering. Nur 1,4% der Männer in Österreich sind länger als 6 Monate in der Kinderauszeit. In der Regel haben sie (bzw. ihre Frauen) hohe Bildungsabschlüsse und leben mehrheitlich im urbanen Raum. Wenn wir also von Männern in Karenz sprechen, haben wir es mit einer sehr kleinen Anzahl an mehrheitlich bildungs-urbanen Männern zu tun, die sich an ein Halbe-Halbe Modell annähern. Die Analyse der Arbeiterkammer im Wiedereinstiegsmonitoring 2024 trifft es sehr gut:

„Kompakt formuliert: Verdienen Frauen gut, wird auch häufiger partnerschaftlich geteilt“ (Riesenfelder/Danzer 2024: 50).

Die Beteiligung von Männern an Sorgearbeit ist ein herausforderndes Feld mit noch viel Luft nach oben. Dieser Beitrag will versuchen, Lösungen zusammenzutragen, die sich spezifisch an Männer richten, um eine bessere Verteilung von Sorgearbeit zu erreichen.

2. Männliche Beteiligung an Sorgearbeit als transgenerationale Herausforderung

In ihrer Studie mit dem Titel „*Von starken Helden zum zärtlichen Vater?*“ zeigt Sylka Scholz, dass sich die Männlichkeitskonstruktionen in der DDR über mehrere Generationen hinweg deutlich von jenen in der Bundesrepublik unterscheiden (Scholz 2010). Während in der BRD traditionelle, stark an Erwerbsarbeit und patriarchaler Familienordnung orientierte Leitbilder von Männlichkeit dominant blieben, eröffneten sich in der DDR – nicht zuletzt durch die staatlich verordnete Vollerwerbstätigkeit von Frauen und die institutionelle Absicherung von Kinderbetreuung – neue Räume, in denen Männer zunehmend weiblich konnotierte Tätigkeits- und Beziehungssphären erschließen konnten. Besonders die sorgende und fürsorgliche Beziehung zum eigenen Kind wurde für Männer zu einem zentralen Erfahrungsbereich, der im Verlauf der Generationen im Rahmen von positiven, medialen Diskursen eine wachsende gesellschaftliche Legitimität gewann, während klassische Hausarbeit weiter vorwiegend Frauensache blieb.

Im Moment beobachten wir eine gegenläufige Entwicklung. Birgit Sauer und Otto Penz beschreiben in ihrem Werk *Konjunktur der Männlichkeit: Affektive Strategien der autoritären Rechten*, wie zwar durch die wirtschaftliche Transformation von Produktions- in Dienstleistungswirtschaft eine Aufwertung von ehemals weiblich konnotierten Skills, also affektbezogener Arbeit stattfindet, gleichzeitig Männlichkeit durch Folgeeffekte allerdings zunehmend retraditionalisiert wird:

„[Die] Hybridisierung der Qualifikationen für den Arbeitsmarkt [wird] ersichtlich, die männlich wie weiblich codierte Kompetenzen umfasst bzw. die männlichen Erwerbstätigen dazu zwingt, sich (historisch entstandene) weibliche Charakteristika und Qualifikationen anzueignen, mithin weiblicher zu werden, um im Dienstleistungsbetrieb zu bestehen.“ (Sauer/Penz 2023: 86).

Männer müssen nun in einer zunehmend deindustrialisierten Wirtschaftslandschaft affektive Arbeit für sich erschließen, wodurch in weiterer Folge die Konstruktion von Männlichkeiten beeinflusst wird. Unter affektiver Arbeit verstehen Sauer/Penz dienstleistungsorientierte Arbeit, die *affektives Kapital* benötigt. *Affektives Kapital* ist die Ressource, die aus der Fähigkeit resultiert, Emotionen, Empathie und Beziehungsarbeit strategisch in ökonomische Prozesse einzubringen. Es wird insbesondere in Dienstleistungs- und Sorgeberufen wirksam, wo affektive Kompetenzen nicht nur soziale Interaktionen strukturieren, sondern auch zur Wertschöpfung beitragen und damit ökonomisch verwertbar werden.

Männer finden sich zunehmend durch die Erstarkung des Dienstleistungssektors direkt in Konkurrenz mit Frauen, die ähnlich oder sogar besser qualifiziert sind. Durch einen hochflexibilisierten Arbeitsmarkt kommt es zur Erosion der Normalarbeitsverhältnisse, was zu einer weiteren Verunsicherung von Männern führt: Klassisch patriarchale Familienmodelle werden zunehmend unwahrscheinlicher, das Abnehmen der Kontinuität der Erwerbsbiographie von Männern führen dazu dass männliche Verdienste immer weniger das „Familieneinkommen“ darstellen.

„Neoliberale Transformationen von Erwerbsarbeit, also Prekarisierung und Niedriglöhne, die Erosion des männlichen Familienernährermodells und die größere Entscheidungsmacht von Frauen in Familie und Partnerschaft sowie ihre größere Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit gerieten in der letzten Dekade in den Fokus des Anti-Gender-Kampfes rechts-autoritärer Bewegungen und Parteien, die diese Prozesse im Kampf um kulturelle Hegemonie umdeuteten.“
(Sauer/Penz 2023: 201).

Im Unterschied zu der von Scholz beschriebenen Öffnung von Männlichkeitsentwürfen in der DDR, in der Männer zunehmend Verantwortung in der Sorgearbeit und in aktiver Vaterschaft übernehmen konnten, zeigt sich heute ein gegenläufiger Trend. Durch die Prekarisierung des Arbeitsmarktes und den wachsenden Konkurrenzdruck kommt es zu einer Rückbesinnung auf patriarchale Leitbilder von Männlichkeit. Diese werden zunehmend ideologisiert und von autoritär-rechten Kräften aufgegriffen. So dient Männlichkeit als politisches Instrument, um gesellschaftliche Krisenerfahrungen zu deuten und Menschen für autoritäre und antifeministische Bewegungen zu mobilisieren. Diese Entwicklung schlägt sich auch in der Geschlechterverteilung in der Kinderauszeit nieder (siehe Kapitel 1). Daraus lassen sich nun einige Vermutungen ableiten:

→ Vollbeschäftigung und soziale Sicherheit erlauben die Entschärfung und Öffnung von Männlichkeit(en), wogegen die Verschärfung und Prekarisierung der Wirtschaft eine Verengung und Resouveränisierung von Männlichkeit(en) hervorruft.

→ Die ökonomische Unabhängigkeit und Vollerwerbstätigkeit von Frauen sind die gesellschaftspolitische Grundlage, um Männer zunehmend in Sorgearbeit zu integrieren.

→ Männer dazu zu bewegen, ihren gerechten Anteil der Sorgearbeit zu leisten, ist ein transgenerationaler Prozess. Affektive Arbeit ist historisch weiblich konnotiert, weshalb

affektive Kompetenzen und die Bereitschaft ihrer Ausübung sowohl im produktiven als auch reproduktiven Sektor nur über Jahre, Jahrzehnte und Generationen erworben werden.

3. Sorgende Männer als bildungs-urbanes Phänomen

Das Wiedereinstiegsmonitoring der Arbeiterkammer Wien stellt klar fest: Familien im urbanen Raum mit Hochschul- bzw. universitären Abschlüssen sind bei geteilter Sorgearbeit eindeutig überrepräsentiert (Riesenfelder/Danzer 2024: 49). Das ist aus einer Männlichkeitstheoretischen Perspektive nicht weiter überraschend. Raewyn Connell schafft in ihrem Werk *Der gemachte Mann* einen differenzierten Blick auf Männlichkeiten (Connell 2015). Neben der *hegemonialen Männlichkeit*, ein hochflexibles und den politischen und wirtschaftlichen Verhältnissen entsprechend anpassungsfähiges Leitbild von männlichen Idealen, das nur wenige verkörpern können, gibt es noch andere Männlichkeitskategorien: *Komplizenhafte Männlichkeit*, *Unterdrückte Männlichkeit*, *Marginalisierte Männlichkeit* und *Protestierende Männlichkeit*.

Marginalisierte Männlichkeit wird verkörpert durch Männer, die aufgrund ihrer sozio-ökonomischen Position in der Gesellschaft bzw. Marginalisierung durch Rassismus große Schwierigkeiten haben, klassische Männlichkeitsfantasien, wie etwa durch das eigene Einkommen für die finanzielle Sicherheit der ganzen Familie zu sorgen, zu erfüllen. Familien mit geringem Einkommen können sich den Ausfall des in der Regel besser bezahlten männlichen Einkommens kaum leisten, sodass Modelle, in denen Eltern frei entscheiden können, wer wann und in welchem Umfang in Karenz geht, faktisch dazu führen, dass Frauen die Hauptlast der Betreuung übernehmen. Damit reproduzieren sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten, selbst wenn formale Gleichberechtigung in den Regelungen vorgesehen ist.

Ebenso ist *unterdrückte Männlichkeit*, also jene Männer, die als unmännlich gelten, zum Beispiel Homosexuelle oder etwa Männer mit Behinderung in einem hohen Spannungsfeld mit der Geschlechtszuordnung Männlichkeit. Die männliche Dividende, also die systemischen Vorteile und Privilegien, von denen Männer automatisch profitieren, ist entweder kaum vorhanden oder im Überlebenskampf so wichtig, dass es schwer ist, sich ihr zu entsagen.

Daher ist die *komplizenhafte Männlichkeit* aus einer Perspektive der Sorgearbeit besonders spannend. Im Englischen nennt die Australierin Connell sie „*complicit masculinity*“. Man

könnte auch von einer *Mitläufer-Männlichkeit* sprechen, da Männer in dieser Kategorie am wenigsten mit Männlichkeit aktiv in Beziehung treten, und doch am meisten von ihr profitieren. Vertreter der *Mitläufer-Männlichkeit* sind Systemgewinner. Sie gehören (ausreichend) gut bezahlten und hoch ausgebildeten Berufsgruppen an, die einen hohen Grad an positiver Identitätsstiftung vorweisen (etwa Arzt oder Lehrer). Durch relativ finanzielle und soziale Sicherheit muss die männliche Dividende nicht zwingend proaktiv aktiviert werden. Dadurch erleben sich *Mitläufer-Männer* nicht primär als Männer, sondern eben in erster Linie zB. als Vertreter ihres Berufes. Es sinkt auch der Druck, traditionellen Männlichkeitsanforderungen zu entsprechen und flexiblere, offene Männlichkeitsentwürfe werden möglich(er). Denn: Die männliche Dividende ist schon quasi in die sozio-ökonomische Position eingebaut.

Daher ist es auch schlüssig, warum urban-gebildete Männer den größten Teil der männlichen Sorgearbeit ausmachen: Sie verbleiben vergleichsweise unberührt von der verschärften ökonomischen Lage, da sie bereits vermehrt affektive Arbeit im Dienstleistungssektor erfolgreich für sich erschlossen haben. Sie sind aufgrund ihrer sozio-ökonomischen Position weniger rigiden Männlichkeitsanforderungen ausgesetzt, und können im kleinen Rahmen von gewissen Voraussetzungen wie Beschäftigungssicherheit und einem *degendering* von zunehmend mehr Lebensbereichen profitieren, wie es Scholz in seinen Untersuchungen über die DDR feststellen konnte.

Gleichwohl sind bildungs-urbane Männer nicht unbedingt emanzipierter oder gleichstellungsorientierter. Vielmehr erlauben die flexibleren Männlichkeitsanforderungen bzw. deren Abschwächung, dass diese kaum bis gar nicht wahrgenommen werden, wodurch das Tabu Sorgearbeit leichter gebrochen werden kann. Auch affektive Kompetenzen, die durch Arbeitsrealitäten im Dienstleistungssektor bereits präsent sind, bilden eine leichtere Brücke hin zur Übernahme von Sorgearbeit. Zentraler Faktor bleibt dabei auch die Verhandlungsmacht der Partnerinnen: Frauen im gleichen sozioökonomischen Milieu sind in der Regel ökonomisch unabhängiger und eigenständiger. Daher können sie auch mehr Beteiligung an Sorgearbeit einfordern bzw. traditionell männlich konnotierte Bereiche in der Familiengestaltung besser besetzen.

Nun stellt sich die Frage, ob großen Teilen der männlichen Bevölkerung der Zugang zur Sorgearbeit derart fremd ist, und ob der Versuch, mehr Männer zur Sorgearbeit zu bewegen, nur in bestimmten, privilegierten bzw. sozial abgesicherten Bereichen erfolgreich sein kann. Sicherlich kann die Frage der Aufteilung der Sorgearbeit nur in Verbindung von gesamtgesellschaftlichen Verteilungsdebatten geführt werden. Gleichzeitig können die gesellschaftlichen Bereiche, wo sehr wohl Flexibilität vorhanden ist, als Experimentierfeld neuer, sorgender und *protestierender Männlichkeiten* begriffen werden. Wie sorgende Männlichkeit für mehr Männer zugänglich werden kann, zeigt der Entwurf *caring*

masculinities in Kapitel 4 sowie das Kreismodell in Kapitel 5, das die Hebel für eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit veranschaulicht.

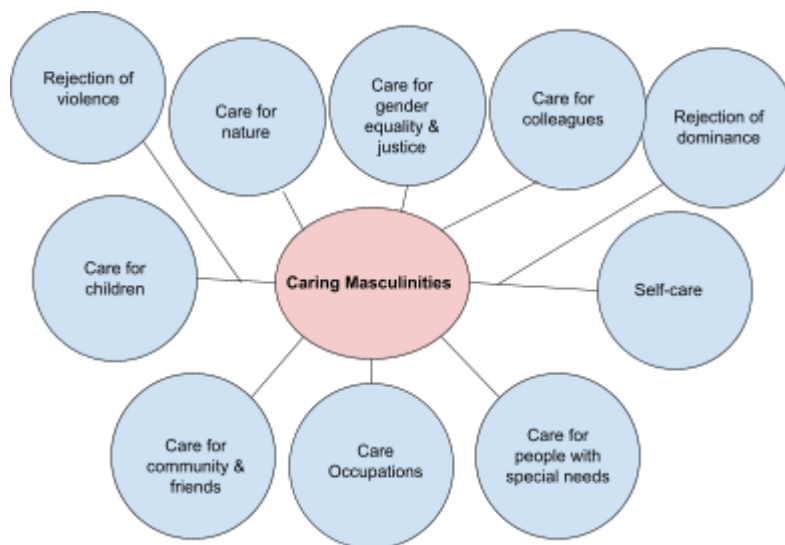
4. Transformation von Männlichkeit für mehr Gleichstellung

Die folgenden Ausführungen über den Zusammenhang von Männlichkeit und Care-Arbeit basieren auf den Vorarbeiten von Elli Scambor (Scambor 2014, 2024). Zunehmend erkennen Entscheidungsträger:innen, dass eine Steigerung der Erwerbsarbeit von Frauen mit Care-Arbeit von Männern in Verbindung steht. Es drängt sich die Frage auf: Wenn bezahlte Arbeit zu einer Norm allgemeiner Lebensführung für alle wird, wie muss Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern dann neu verteilt werden und welche Männlichkeitskonzepte unterstützen eine Entwicklung hin zu mehr Gleichstellung?

In diesem Zusammenhang wird das *Caring Masculinities* Konzept, das sich auf die Arbeiten von Karla Elliott stützt, diskutiert und weiterentwickelt (Elliott 2019). Das Care-Konzept in Caring Masculinities umfasst ein Verständnis von Fürsorge als „*human Norm*“, die für alle Geschlechter Gültigkeit hat. Es beinhaltet Sorge-Aspekte, die den komplexen Lebensanforderungen entsprechen, wie zB: Self-Care, Fürsorge für andere, Fürsorge für die Umwelt aber auch die Ablehnung von Gewalt und männlicher Dominanz. Zusammengefasst lässt sich Caring Masculinities definieren als eine Art:

„friedvolle und beziehungsorientierte Männlichkeit, die sich von tradierten Männerbildern unterscheidet: etwa von einer starken Orientierung an Erwerbsarbeit, Macht und Dominanz.“ (Scambor 2024: 3).

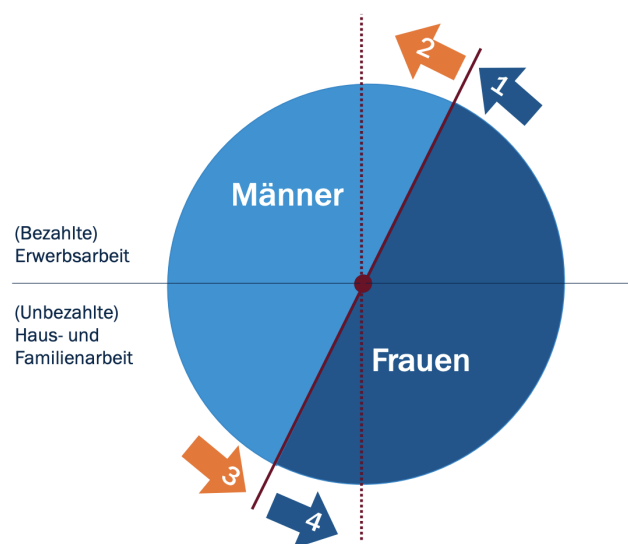
Abbildung 6: Caring Masculinities Modell (Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013)



Das Modell stellt fürsorgliches Handeln in Familie, Beruf und Gesellschaft ins Zentrum und grenzt sich damit klar von Konkurrenzdenken und Gewalt ab. Es bietet einen progressiven Gegenentwurf zu patriarchalen Formen von Männlichkeit. Besonders hervorzuheben sind neben „*Care for children*“ die Aspekte „*Care for colleagues*“ und „*Rejection of dominance*“. Im Kontext verschärfter Konkurrenzverhältnisse am Arbeitsmarkt bricht das Caring Masculinities Modell auch fundamental mit hegemonial-kapitalistischen Männlichkeitsentwürfen. Das bedeutet, dass ein Wandel in der männlichen Gestaltung der Sorgearbeit einen gleichzeitigen Wandel in der Gestaltung der bezahlten Arbeit nach sich zieht und diesen möglicherweise sogar bedingt.

5. Ansätze für mehr männliche Sorgearbeit

Abbildung 7. Kreismodell zur Veranschaulichung der Hebelgesetze für die Umverteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit (Theunert 2025: 77)



Sehen wir uns die Barrieren und Hindernisse für eine gleichberechtigte Verteilung von unbezahlter Arbeit anhand eines Kreisdiagramms an.

Erläuterung: Der Kreis bildet die Gesamtheit der Arbeit einer Volkswirtschaft ab. Die schräge Linie markiert den Ist-Zustand, wonach Männer einen größeren Anteil an bezahlter Arbeit nachgehen, während Frauen bei der unbezahlten Arbeit noch den größeren Anteil erledigen. Insgesamt leisten beide Geschlechter ungefähr gleich viel Arbeit. Ein angemessener Soll-Zustand aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre eine 50:50 Verteilung. Um die Schieflage zu verändern, können vier politische Hebel genutzt werden:

Hebel Nr. 1: Die Förderung von Frauen im und in den Arbeitsmarkt. Diese Maßnahme ist bereits seit vielen Jahren Teil der politischen Agenda.

Hebel Nr. 2: Unterstützende Maßnahmen für Männer, die einen Wunsch nach mehr Teilzeitarbeit und mehr zeitlicher Flexibilität haben.

Hebel Nr. 3: Unterstützende Maßnahmen für eine vermehrte Übernahme von Sorgearbeit von Männern in Familie und Gesellschaft, insbesondere in Kinderbetreuung und Hausarbeit.

Hebel Nr. 4: Unterstützende Maßnahmen für Frauen, um ihre Partner stärker in die Verantwortung für Hausarbeit und Kinderbetreuung zu nehmen - und nicht einfach selbst zu erledigen oder an Dritte (meistens auch Frauen) zu delegieren, was andernfalls unerledigt liegen bleibt.

Die Hebelkräfte 2, 3 und 4, von denen sich die Hebelkräfte 2 und 3 dezidiert an Männer richten, werden noch nicht ausreichend genutzt. Theunert sieht eine mögliche Ursache darin, dass Jungen, Männer und Väter politisch eben nicht als *Jungen, Männer und Väter* adressiert werden, sondern faktisch als geschlechtslose Bestandteile der Bevölkerung, der Gesellschaft, des Arbeitsmarkts, der Schule etc. konstruiert werden (Theunert 2025: 78). Daraus entstehe diese Unsichtbarkeit von Männern als *Männer*, die ihrer Position als gesellschaftliche Norm und Nullpunkt geschuldet ist. Würden Männer nicht bloß als Menschen, sondern als *Männer* sichtbar, wäre nicht länger übersehbar, dass auch Männer geschlechtsspezifische Anliegen haben und dass diesen eben nicht automatisch Rechnung getragen wird, nur weil das System Männer als Norm setzt. Männer müssen demnach stärker zu gleichstellungspolitischen Subjekten werden.

6. Voraussetzungen und Maßnahmen zur Ausweitung männlicher Sorgearbeit

→ Die Stärkung der ökonomischen Unabhängigkeit und Vollerwerbstätigkeit von Frauen ist die Grundlage aller Bemühungen, Männer zur vermehrten Übernahme von Sorgearbeit zu bewegen.

→ Soziale Sicherheit und hohe Beschäftigung fördern die Flexibilisierung von Männlichkeitsanforderungen und erlauben den männlichen Erwerb von affektiven bzw. Care-Kompetenzen.

→ Die Frage der Aufteilung der Sorgearbeit muss immer in Verbindung von gesamtgesellschaftlichen Verteilungsdebatten geführt werden, um große Teile der arbeitenden Bevölkerung nicht auszublenden.

→ Sozialstaatliche Regelungen sollten auf die Umverteilung von Sorgearbeit ausgerichtet sein. Dazu müssen Männer in ihrer Sorgeverantwortung wahrgenommen und gezielt adressiert werden.

→ Nicht übertragbare Karenzmodelle nach dem „Use it or lose it“-Prinzip, wonach beide Elternteile in Karenz gehen müssen, bei sonstigem Verfall von Karenzansprüchen. Diese Karenzmodelle müssen einkommenskompensiert und voll bezahlt werden, damit finanzielle Einbußen, die oft als Hindernis genannt werden, aus dem Weg geräumt werden.

→ Große Unternehmen in die Verantwortung nehmen: Durch Väterkarenzquoten und Interventionen für eine Care-orientierte Arbeitskultur in enger Abstimmung mit Gewerkschaften.

→ Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohn, insbesondere durch Unternehmen, die mit gutem Beispiel vorangehen und Sorgearbeit fördern (zB. 30 Stunden Woche).

→ Care-Männlichkeiten in der Sozialisation, insbesondere im Bildungssystem verankern. Etwa durch die Einbeziehung von Männern in die Bildungsarbeit von Anfang an. Die frühkindliche Kinderbetreuung wird überwiegend von Frauen getragen. Das erschwert die Etablierung einer Norm von Männern, die Care-Arbeit in der Kinderbetreuung übernehmen. Hier braucht es zB mehr Maßnahmen, die Männer in Care Berufe bringt.

→ Mehr Forschung zu Männern in Sorgearbeit zu Motiven, Chancen und Möglichkeiten für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Dabei braucht es Rücksichtnahme auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Herausforderungen, die Männer mit unterschiedlichen sozioökonomischen Hintergründen und diversen Männlichkeitentwürfen haben.

Literatur:

Achleitner S. (2024): Vatertag 2024: Österreich ist EU-Schlusslicht bei Väterkarenzbeteiligung, Online: <https://www.momentum-institut.at/news/vatertag-2024-oesterreich-ist-eu-schlusslicht-bei-vaeterkarenzbeteiligung/> [29.09.2025].

Connell R. (2015): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Springer Fachgruppe, Wiesbaden.

Elliott, K. (2019) Zum Problem von Macht und Dominanz im Konzept Caring Masculinities. In: Scholz S., Heilmann A.(2019): Caring Masculinities? Männlichkeiten in der Transformation kapitalistischer Wachstumsgesellschaften. München.

Gottwald R. (2024): Hoffnungsschimmer Väterbeteiligung? Nach Rückgang wieder mehr Männer in Karenz, A&W Blog, Online: <https://www.awblog.at/Soziales/Vaeterbeteiligung-mehr-Maenner-in-Karenz> [29.09.2025].

Mader K. (2021) Wiener Gleichstellungsmonitor - Bezahlte und unbezahlte Arbeit, Online: www.gleichstellungsmonitor.at/kapitel/bezahlte-und-unbezahlte-Arbeit/, [10.08.2025].

Mayrhuber C., Bergmann N., Hausegger T, Leitner A, Enengl F, Hajji A., Iby A., Radlherr J., (2024): Gleichstellung in Österreich – Zahlen, Daten und Fakten.

Riesenfelder A. (2024): Wiedereinstiegsmonitoring Österreich 2024 Tabellenband der Kohorten 2006 bis 2021. Online: <https://www.lrsocialresearch.at/wp-content/uploads/2023/06/WIMON7-Datenband-2006-2021-Oe-2024-V04.pdf> [26.09.2025].

Riesenfelder A., Danzer L. (2024): Wiedereinstiegsmonitoring 2024, Online: https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/arbeitundsoziales/familie/Wiedereinstiegsmonitoring_2024.pdf [26.09.2025].

Sauer B., Penz O. (2016): Affektives Kapital - Die Ökonomisierung der Gefühle im Arbeitsleben. Frankfurt/M.: Campus Verlag.

Sauer B., Penz O. (2023): Konjunktur der Männlichkeit: Affektive Strategien der autoritären Rechten. Frankfurt/M.: Campus Verlag.

Scambor E. (2024): Caring Masculinities. Eine kurze Einführung in den Zusammenhang von Männlichkeit und Care-Arbeit. Online: https://fairsorgen.at/wp-content/uploads/2024/09/Veraenderung_jetzt_Scambor_Beitrag_Caring_Masculinities_2024.pdf

Scholz S. (2010): Vom starken Helden zum zärtlichen Vater? Männlichkeit und Emotionalität in der DDR. In: Borutta M., Verheyen N (2010): die Präsenz der Gefühle. Männlichkeit und Emotion in der Moderne. Bielefeld.: Transcript Verlag.

Theunert M. (2025): Männerarbeit: Entwicklung und Positionierung. In Theunert M., Lutherbach M. (Hg): Mann sein...!? Geschlechterreflektiert mit Jungen, Männern und Vätern arbeiten - Ein Orientierungsrahmen für Fachleute, 77-78, Basel: Beltz Juventa, 57-93.

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Erwerbsarbeitszeit nach Geschlecht und Elternstatus ([Achleitner 2024](#)).

Abbildung 2: Anteil Männer unter zuvor überwiegend beschäftigten Personen in Kinderauszeit nach Kohorte ([Riesenfelder/Danzer, 2024: 31](#)).

Abbildung 3: Väter und Kinderbetreuung ([Gottwald 2024](#)).

Abbildung 4: Zuvor überwiegend beschäftigte Frauen mit Kinderzeit (ohne Alleinerzieherinnen) mit Teilung mit Partner mit Erwerbsunterbrechung/Erwerbslosigkeit nach Ausbildung; ausgewählte Kohorten ([Riesenfelder/Danzer 2024: 49](#)).

Abbildung 5: Zuvor überwiegend beschäftigte Frauen mit Kinderzeit (ohne Alleinerzieherinnen) mit Teilung mit Partner mit Erwerbsunterbrechung/Erwerbslosigkeit nach Urbanitätsgrad; ausgewählte Kohorten ([Riesenfelder/Danzer, 2024: 50](#)).

Abbildung 6: Caring Masculinities Modell ([Scambor/Wojnicka/Bergmann 2013](#)).

Abbildung 7: Kreismodell zur Veranschaulichung der Hebelgesetze für die Umverteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit (Theunert 2025: 77).