

## Ist Sorgearbeit nichts für Männer?

Dies fragen Elli Scambor und Daniel Holtermann etwas provokant in ihrer „Erkundung“ durch die historischen und strukturellen Hintergründe für die geringe Beteiligung von Männern an der (formellen und informellen) Sorgearbeit in unserer modernen Gesellschaft, die im Verlag des Deutschen Vereins in der Reihe „Soziale Arbeit kontrovers“<sup>1</sup> erschienen ist. Die Autoren beschreiben Care darin als „Orientierung und als Arbeit“, die nach „Zeit, Mühe Ressourcen und Koordination“ verlangt. Care-Arbeit findet in unseren gesellschaftlichen Kontexten als „bezahlte und unbezahlte Arbeit“ statt. Sie reicht dabei als informelle Sorgearbeit von der Hausarbeit, über die Kinderbetreuung bis hin zur Altenpflege, Gesundheitsversorgung und Sozialarbeit, als sogenannte formelle Sorgearbeit.

Zahlen, beispielsweise aus dem zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2017<sup>2</sup>, zeigen deutlich, dass diese Arbeiten überdurchschnittlich häufig von Frauen verrichtet werden. Demnach beträgt „der Gender Care Gap 52,4 Prozent. Dies entspricht einem Zeitaufwand von täglich einer Stunde und 27 Minuten mehr“ den Frauen für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden. Ein ähnliches Bild zeigt sich in der bezahlten Care-Arbeit. In einer eigenen Berechnung (von 2023) über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Erziehung und Bildung, sowie im Gesundheits- und Sozialwesen, zeigen Scambor und Holtermann<sup>1</sup>, dass in all diesen Arbeitsbereichen die „absolute Zahl der Beschäftigten“ von 2008 bis 2022 von 1 Million auf 1,4 Millionen, bzw., von gut 3,5 Millionen auf über 5 Millionen Menschen angestiegen ist. Dabei sank der Anteil männlicher Beschäftigter im Bereich Erziehung und Bildung von 33,1% auf 28,4% während er im Gesundheits- und Sozialwesen bei 23% stagnierte. Sollte dieser Trend sich fortsetzen, wird es in den genannten Arbeitsfeldern immer weniger männliche Beschäftigte geben. Für diese Entwicklung bestehen vielfältige Hintergründe. Als zuvörderst relevant müssen sicher die Arbeitsbedingungen in den beruflichen Kategorien gelten. Aber Studien zeigen auch, dass „historische Prozesse, gesellschaftlich-strukturelle Barrieren und individuelle Faktoren“<sup>1</sup> ebenso eine wichtige Rolle spielen. Dabei nehmen Geschlechterstereotype geradezu eine „Hauptrolle für das Entstehen und Aufrechterhalten des herrschenden Ungleichgewichts“ ein. Diese werden häufig latent vermittelt und nur unbewusst wahrge-

nommen, wie zum Beispiel, dass Frauen die Übernahme von Care-Arbeit aufgrund ihres Geschlechts eher zugebilligt wird als Männern.

## Mental Load – ein Frauenleiden?

Aber auch die unterschiedliche Bewertung von Persönlichkeitseigenschaften gehört dazu, wie beispielsweise der vehemente Einsatz für die eigenen Interessen bei Männern als stark, bei Frauen jedoch als egoistisch interpretiert wird. Diese unbewussten Effekte werden als „Gender Bias“ bezeichnet, die sich trotz wissenschaftlich widerlegter Erkenntnisse, hartnäckig als geschlechterstereotype Zuschreibungen halten. Diese ungleiche Verteilung von Aufgaben und Verantwortung sorgt in vielen Familien für eine große Belastung auf allen Ebenen. Unter dem sogenannten Mental Load Syndrom leiden, nach den oben beschriebenen Fakten vorrangig Frauen, was jedoch unvermittelt auch zu einer Zunahme der Belastung innerhalb der Paarbeziehungen in den Familien führt.

*Die Diplom-Sozialpädagogin und systemische Familientherapeutin, Ruth Dilger, berät seit vielen Jahren Paare, die mit dem Belastungssyndrom Mental Load in die Erziehungs-, Paar- und Lebensberatung der Stadtmission, Nürnberg zu ihr kommen. Was genau darunter zu verstehen ist, und wie Paaren mit dieser Problematik geholfen werden kann, beschreibt sie in dem angrenzenden Artikel.*

<sup>1</sup> [https://www.deutscher-verein.de/de/buchshop-des-dv-reihe-soziale-arbeit-kontrovers-1541.html?PAGE=artikel\\_detail&artikel\\_id=275](https://www.deutscher-verein.de/de/buchshop-des-dv-reihe-soziale-arbeit-kontrovers-1541.html?PAGE=artikel_detail&artikel_id=275)

<sup>2</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>

### Inhalt dieser Ausgabe

Ist Sorgearbeit nichts für Männer? ..... 1

Paare unter Druck – das Mental Load Syndrom..... 2-3

Equal Care Day 2024 ..... 4

## Paare unter Druck – das Mental Load Syndrom

Die Verteilung von Aufgaben und Verantwortung in der Familie führt bei vielen Paaren heute zu großen Konflikten. Dahinter steckt unter anderem ein Muster, das in der individuellen, geschlechts-spezifischen Sozialisation und den gesellschaftlichen Strukturen begründet ist. Die gemeinsame Auseinandersetzung damit kann für das Paar Wege eröffnen, eine eigene Familienkultur zu schaffen und somit Modell für die nachfolgende Generation zu sein.

*„Alles hängt an mir!“, „Wenn ich mich nicht kümmere, passiert nichts!“ „Die viele Verantwortung belastet mich.“ „Wenn ich keine Unterstützung von meinem Partner bekomme, habe ich auch keine Lust auf Sex.“ „Dann ist es alleine vielleicht einfacher!“*

Solche und ähnliche Sätze begegnen mir in der Beratung oft von Frauen, wenn es um Paar- und Familienthemen geht.

### Auch Väter fühlen sich unter Druck

Vom Gegenüber kommt mehr oder weniger explizit: „Sag mir halt, was ich machen soll.“ „Sie sieht gar nicht, was ich alles mache!“ „Wenn ich etwas mache, ist es eh nicht richtig.“ „Es ist nie genug!“ „Das Nörgeln geht mir auf den Wecker, da bleibe ich lieber weg.“ „Ich möchte nur, dass sie zufrieden ist!“ „Happy wife, happy life!“

Über die Jahre in der Beratung von Einzelnen und Paaren wird bei allen individuellen Besonderheiten ein Vieles bekanntes Muster deutlich: Bei Paaren (meist Frauen und Männern; bei gleichgeschlechtlichen Paaren kann es zu ähnlicher Rollenteilung kommen) umso mehr, wenn sie Kinder haben, übernehmen häufig Frauen mehr Verantwortung für die Aufgaben in der Familie, sei es Kinderbetreuung, Hausarbeit, soziale Kontakte. Oft ohne es explizit besprochen zu haben, rutschen Paare, die an und für sich „moderne“ partnerschaftliche Vorstellungen haben, in traditionelle Rollenmuster. Nach der Geburt eines Kindes führt die Entscheidung, dass der Mann weiter arbeiten geht dazu, dass die Frau mehr zuhause präsent ist, mehr Aufgaben mit den Kindern und im Haushalt übernimmt. Das kann einen größeren Überblick, einen Vorsprung an Kontakt, Wissen und Kompetenz für die Frau mit sich bringen. In der Folge wird bei Paarkonflikten der Stress unter der Last der Aufgaben benannt. Die Frau vermisst Freiräume, Zeit für sich, Zeit als Paar, Raum für persönliche und berufliche Entfaltung. Auf der anderen Seite fühlen sich „moderne“



Foto: © Diakonisches Werk Bayern

Familienväter unter Druck zwischen den Anforderungen am Arbeitsplatz, den Erwartungen der Frau an ihren Mann als Vater und Partner, den Bedürfnissen der Kinder und den eigenen Ansprüchen. Es entsteht hier der Eindruck, es nicht recht machen zu können, „außen vor“ zu sein, sowie die Sehnsucht nach emotionaler und körperlicher Nähe mit Frau und Kindern. Der Konflikt zwischen Verbindung und Autonomie wird zentral in der Paarbeziehung. Das Phänomen, das zu Unzufriedenheit, körperlicher Erschöpfung, seelischem Ausgebrannt sein führt, wird zunehmend unter dem Begriff „Mental Load“ bekannt.

Der Begriff kommt aus den 70er Jahren und beschreibt geistige Belastungserscheinungen und deren Auswirkungen. Neue Aktualität hat er in den 80er Jahren durch die französische Comiczeichnerin mit dem Pseudonym „Emma“ erhalten. Sie zeigt in ihren Zeichnungen sehr treffend, wie in der heutigen Zeit Frauen in Familie und Beruf unter besonderem Druck stehen. Die zusätzlichen Belastungen infolge der Corona-Pandemie haben Frauen mehr getroffen, wodurch sich der Begriff weitverbreitet hat. Die geschlechtsspezifischen Rollenvorgaben – aus Urzeiten – wirken immer noch. Sie besagen z.B., dass Frauen emotionaler, mitfühlender und besser geeignet sind für die Care-Arbeit in Familie und Haushalt. Das gilt für die

Zeit der Kindererziehung als auch für die Versorgung der alten Menschen in der Familie. Damit liegt die Hauptlast und -verantwortung in dem Bereich nach wie vor bei den Frauen. Männer andererseits müssen stark sein, ihre Gefühle beherrschen, draußen in der Welt den Kampf aufnehmen, um den Unterhalt der Familie zu sichern, und sie brauchen mehr Freiraum. Zementiert werden diese Rollenmuster in Medien und Werbung, die darauf ausgerichtet sind, durch starre Festlegungen u.a. Umsatz zu machen (Kleidung/Spielsachen/Gebrauchsgüter getrennt für Jungs und Mädchen, Medien, Kosmetik/Kleidung/Elektrogeräte/Autos... etc. für Männer und Frauen...)

Wie können diese Muster, die oft in der eigenen Kindheit vorgelebt und anerzogen wurden, verändert werden? Veränderung ist erst möglich, wenn beide Seiten die Vor- und Nachteile von festen Rollen überdenken und darüber ins Gespräch kommen.

Auf die Frage nach den Vorteilen kommt mehr oder weniger explizit von der Seite, die mehr häusliche Verantwortung trägt „Ich habe den Überblick“, „Ich kann bestimmen, wie es gemacht wird“, „Ich bekomme mehr mit.“ Von der anderen Seite: „Es ist bequemer“, „Ich habe mehr Zeit für mich“, „Ich kann meine Interessen pflegen“, „Ich bin wichtig an meinem Arbeitsplatz und bekomme dort mehr Wertschätzung.“

Erst wenn beim Abwägen die Bereitschaft entsteht, einige von den Vorteilen aufzugeben, um auf der anderen Seite etwas zu gewinnen, ist eine Annäherung möglich. So geht es auf der einen Seite darum, Verantwortung und damit Macht abzugeben, also Loszulassen, und auf der anderen Mitbestimmung und Engagement auf Kosten von Bequemlichkeit zu wählen.

Wege aus diesen Mustern heraus werden in Büchern, auf Internetplattformen und in Workshop-Angeboten beschrieben. Besonders hervorzuheben hat sich hier die deutsche Bloggerin Patricia Cammarata, die in einem Buch Wege „Raus aus der Mental Load Falle“ beschreibt. Um einen Überblick zu bekommen, kann das Paar gemeinsam eine Bestandsaufnahme über die anstehenden Aufgaben machen - mit allem was dazugehört inkl. Häufigkeit und Zeitangaben. Wichtig ist, sich dabei die persönliche und gesellschaftliche Wertigkeit vor Augen zu führen. Teilweise kann es gelingen, Tätigkeiten die primär als Last empfunden werden, so umzudeuten und umzusetzen, dass sie Spaß machen können. Wenn Aufgaben verteilt werden ist es wichtig, dass auch die Kinder so früh wie möglich einbezogen werden. Das Modell, das die Eltern beim Aushandeln und Umsetzen vorleben, ist ganz entscheidend für die Entwicklung der Kinder. Spezialisierungen - häufig

geschlechtsspezifisch, (z.B. Babypflege, Kochen, Putzen versus Autopflege, Handwerkliches, Technisches) - führen dazu, die Lernmöglichkeiten und Kompetenzen der Einzelnen zu beschränken. Daher ist es spannend, flexibel und offen Verschiedenes auszuprobieren. Daraus hat sich schon so manch neue Leidenschaft entwickelt. Bei der Bewältigung des Alltags ist es hilfreich, eine Haltung, die auf Perfektion ausgerichtet ist, aufzugeben und sich immer wieder die Frage zu stellen, was gerade wirklich wichtig ist. Viel hat sich bewegt in den letzten Jahrzehnten im Denken und Handeln von Müttern und Vätern. Das ist für uns alle in der Öffentlichkeit sichtbar, wenn Väter mit den Kindern unterwegs sind und sich dabei rundum um deren Bedürfnisse kümmern. Auch in der Beratung wird deutlich, dass Väter zunehmend beteiligt sind, wenn es um Wickeln, Essen geben, Spielen, ins Bett bringen, ... geht. Immer häufiger nehmen Väter Elternzeit. Durch die Pandemie haben auch für Männer die Homeoffice-Arbeitsplätze zugenommen, so dass sie zuhause mehr präsent sein können und eher in der Lage sind, bei der Kinderbetreuung einzuspringen. Viel bleibt aber noch zu tun. Für familienfreundliche Rahmenbedingungen gilt es, gesellschaftspolitisch am Thema zu bleiben und die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben zu erweitern.

## Mehr FREI-Zeit!

Die hohen Erwartungen, die durch sich selbst und von außen an die Menschen herangetragen werden, führen besonders bei Familien zu großen Herausforderungen. Der Anspruch, „das Beste für das Kind“ zu tun, erhöht den Druck.

Wir Beratende versuchen, im Austausch mit den Menschen, die zu uns kommen, Impulse für Achtsamkeit mit sich selbst und dem Gegenüber zu geben. Dabei vermitteln wir hilfreiche Methoden, um konstruktiv ins Gespräch und ins Handeln zu kommen. Über das gegenseitige Verständnis und die Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Beteiligten, besteht die Möglichkeit, sich miteinander weiter zu entwickeln.

Statt in der permanenten Optimierung für Groß und Klein unterwegs zu sein, könnte es allen gut tun mehr FREI-Zeit zu ermöglichen. Vielleicht gibt es dabei Gelegenheiten, die Sehnsucht nach Freude und Leichtigkeit umzusetzen.

*Ruth Dilger, Dipl. Sozialpädagogin (FH)  
Systemische Familientherapeutin (DGSF)  
Erziehungs-, Paar- und Lebensberatung  
Der Stadtmission Nürnberg*

## Es geht nur gemeinsam

Ein Blick auf die „Männerperspektiven“ zeigt die Wahrnehmung in der Paarberatung bestätigt. „Eine große Mehrheit der Männer findet Gleichstellung richtig und wichtig – sowohl gesamtgesellschaftlich, mit Blick auf Unternehmen und ihrer Vereinbarkeitskultur, als auch in Bezug auf die eigene Partnerschaft.“<sup>3</sup> Dass Männer noch immer deutlich mehr bezahlt arbeiten und Frauen deutlich mehr unbezahlt, ist wissenschaftlich gut erforscht und vielfach belegt, aber wie lässt sich diese gesellschaftliche Schieflage verändern, hin zu mehr Gleichstellung und Gleichberechtigung vor allem im Hinblick auf die Carearbeit?

„Es geht nur gemeinsam“, meint Jutta Almendinger in ihrem gleichnamigen Buch<sup>4</sup>. Sie zeigt die gesellschaftlichen Entwicklungen über drei Generationen anhand ihrer eigenen persönlichen, innerfamiliären Erfahrungen auf und stellt dabei nicht nur die strukturellen Symptome und Hemmnisse dar die eine gesellschaftliche Weiterentwicklung in diesem Bereich massiv bremsen, sondern eröffnet auch Handlungsalternativen (aaO ab S. 100).

Neben den politischen Rahmenbedingungen, das Steuerrecht, Arbeitszeitregelungen oder die Gleichstellungspolitik betreffend, sind die Angebote und die Kultur in Unternehmen ausschlaggebend, denn sie beeinflussen das Verhalten und die Haltungen ihrer Mitarbeitenden. Das großangelegte EU-Projekt „Men in Care“ (MiC, September 2022)<sup>5</sup> hat in sechs europäischen Ländern untersucht, wie betriebliche Rahmenbedingungen so verändert werden müssten, dass Männer besser in Pflege- und Betreuungsaufgaben in der Familie eingebunden werden können. In vielen der untersuchten Unternehmen bestehen bereits diverse Angebote, die allerdings explizit nur Männer ansprechen, wenn diese auch gleichzeitig Väter sind. Allgemeine Maßnahmen im Rahmen der Work-Live-Balance werden i.d.R. allen Mitarbeiter:innen angeboten und basieren damit auf der individuellen Entscheidung, ob und wie sie genutzt werden. Was dazu führen kann, dass Frauen in diesem Zusammenhang mehr Unterstützung annehmen als Männer. Die Studie macht deutlich, dass viele verschiedene Bedingungen am

Arbeitsplatz notwendig sind, damit Männer mehr Care-Arbeit übernehmen. Exemplarisch sind u.a. der Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen, eine fürsorgeorientierte Arbeitskultur und insbesondere die Unterstützung durch Vorgesetzten zu nennen.

Der „Väterreport 2023“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2023)<sup>6</sup> zeigt ebenfalls Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit auf. Diese werden beispielsweise darin sichtbar, dass jeder zweite befragte Vater angibt, die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen zu wollen – faktisch tun dies jedoch lediglich 21 Prozent. Insgesamt lässt sich jedoch feststellen, dass vielen Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen ist. Dies wird vor allem in der weitverbreiteten Bereitschaft deutlich, zugunsten besserer Vereinbarkeitsbedingungen die Arbeitsstelle zu wechseln. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur mit aktiver Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter wird so zum Standortvorteil für viele Unternehmen.

Wie diese aufgezeigten Modalitäten insgesamt zusammenhängen und miteinander verwoben sind, verdeutlichte auch die Veranstaltung zum **Equal Care Day am 29. Februar 2024** im Lorenzer Hof in Nürnberg. Das Evangelischen Bündnis Care, bestehend aus den drei Arbeitsbereichen des AfG, forum familie, forum frauen und dem Arbeitsbereich Ehrenamt sowie der eaf bayern, hat seine Präsenzveranstaltung unter das Thema „Care geht uns an! Wer und was hilft, damit wir es schaffen?“ gestellt. Im Zentrum der Veranstaltung stand der Beitrag von Prof. Dr. Christine Globig von der Fliedner Fachhochschule Düsseldorf mit der Überschrift „Realität der Abhängigkeiten“. Darin proklamiert sie, dass alle Menschen Fürsorge brauchen – egal wie selbstbestimmt das eigene Leben wahrgenommen werde. Die anschließende Podiumsdiskussion machte deutlich: Es geht nur gemeinsam!

**Impressionen zum Equal Care Day am 29.02.2024 in Nürnberg finden Sie hier:**

[www.eaf-bayern.de/startseite/rueckblick-zum-equal-care-day](http://www.eaf-bayern.de/startseite/rueckblick-zum-equal-care-day)

<sup>3</sup> [https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP\\_Network/redakteure/Projects/MiC/TNR\\_20210928-deutsch.pdf](https://www.men-in-care.eu/fileadmin/WWP_Network/redakteure/Projects/MiC/TNR_20210928-deutsch.pdf)

<sup>4</sup> „Es geht nur gemeinsam“, Almendinger, Jutta, 1. Auflage 2021, Ullstein Buchverlage GmbH, Berlin

<sup>5</sup> <https://www.delta-sozialforschung.de/cms/upload/artikel-broschueren/Maennerperspektiven-1.pdf>

<sup>6</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/230374/1167ddb2a80375a9ae2a2c9c4bba92c9/vaeterreport-2023-data.pdf>

**Herausgeber:** Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen in Bayern e. V. (eaf bayern)  
Vorstandsmitglieder: Sandra Schuhmann, Andrea Heußner, Michaela Wachsmuth, Susanne Menzke, Vera Lohel  
**Geschäftsführerin und Redaktion:** Birgit Schönknecht  
Geschäftsstelle im Diakonischen Werk Bayern, Pirckheimerstraße 6, 90408 Nürnberg, Telefon (0911) 93 54 - 270  
**Internet:** [www.eaf-bayern.de](http://www.eaf-bayern.de), [info@eaf-bayern.de](mailto:info@eaf-bayern.de)  
Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben ausschließlich die Meinung der Verfasser wieder.  
**Layout:** [www.claudibaumann.de](http://www.claudibaumann.de)  
FPI 1 Januar/Februar/März 2024, 35. Jahrgang