

Universität Stuttgart

Fakultät 1, Architektur und Stadtplanung

Institut Wohnen und Entwerfen

FG Architektur- und Wohnsoziologie

Prof. Dr. Christine Hannemann

Semester: Sommersemester 2023

Lehrveranstaltung: Zirkeltraining Wohnen

Prüfungsordnung: 013-2017

**Who cares?
Inwertsetzung der primär von Frauen
geleisteten Sorgearbeit**

vorgelegt von:

Leonie, Weinschenk

Kirchstraße 31/2, 72649 Wolfschlugen

st182767@stud.uni-stuttgart.de

Architektur und Stadtplanung – M.Sc.

3410642

Inhaltsverzeichnis

1	Who cares? Inwertsetzung der primär von Frauen geleisteten Sorgearbeit.....	3
2	Equal Care?.....	4
2.1	Geschlechterrollen wie früher – Normalität in der Sorgearbeit.....	4
2.2	Welche Rolle habe ich?	6
3	Die unsichtbare Verantwortung – Sorgearbeit ist weiblich!.....	8
3.1	Gender Care Gap.....	10
3.2	Exkurs: Corona und die Sorgearbeit.....	13
4	Caring Masculinities: Sorgearbeit ist auch männlich	15
5	Inwertsetzung von Sorgearbeit.....	18
6	Fazit.....	22
	Literaturverzeichnis.....	23
	Abbildungsverzeichnis	24

1 Who cares? Inwertsetzung der primär von Frauen geleisteten Sorgearbeit

Das Konzept von „Sorge“ oder „Care“ umfasst nicht nur (unter)-bezahlte Tätigkeiten im Pflegebereich, in der Kinderbetreuung oder in der Reinigungsbranche, sondern richtet den Blick auf die unbezahlte Arbeit im privaten Haushalt. Denn hauswirtschaftliche und fürsorgliche Aufgaben sind ein integraler Bestandteil des häuslichen Lebens. Jeder und Jede, der oder die in einem Haushalt wohnt, muss sich um alltägliche Versorgungsaufgaben kümmern. Dies betrifft nicht nur die Sorge um materielle Dinge, sondern auch die Verantwortung für andere Menschen, einschließlich der Erziehung und Betreuung von Kindern sowie die Fürsorge für sich selbst. Die Care-Arbeit findet bisher größtenteils unbezahlt im privaten Kontext statt und wird in unserer Gesellschaft oft wenig anerkannt. Nach wie vor wird sie hauptsächlich von Frauen als private Jederfrau-Tätigkeit verrichtet, während Männer bezahlter Erwerbsarbeit nachgehen. Obwohl der Umfang der Erwerbsarbeit von Frauen in den letzten Jahren zugenommen hat und Frauen im Bereich der Bildung und Karriere Fortschritte gemacht haben, bleibt die Hauptlast der Care-Arbeit weiblich.

Dies wirft die Frage auf, welchen Stellenwert „Care-Arbeit“ in unserer Gesellschaft haben soll und wie die erbrachte Care-Arbeit sichtbar gemacht werden kann. Darüber hinaus muss ein Diskurs über die damit verbundene geschlechtergerechte Verteilung von Arbeit sowie Macht und Einfluss in der Gesellschaft angeregt werden. Wie kann eine Anerkennung und Inwertsetzung von hauptsächlich von Frauen erbrachter „Care-Arbeit“ erfolgen? Wie erreichen wir eine zukunftsweisende, geschlechtergerechte Aufteilung?

Hinweis: In dieser wissenschaftlichen Arbeit muss darauf hingewiesen werden, dass sich diese aufgrund der Datengrundlagen auf die zwei biologischen Geschlechter Frau und Mann und deren Gegenüberstellung bezieht. Die Grundlagen und Literaturnachweise sind noch nicht ausreichend dafür, das dritte Geschlecht <d> (=divers) miteinzubeziehen. Durch ein „:“ werden alle Geschlechter und jede Geschlechtlichkeit miteinbezogen, soweit es im Rahmen dieses Kontexts möglich ist.

2 Equal Care?

„Wer kümmert sich um den Haushalt? Wer wäscht und putzt und räumt auf und kauft ein? Wer muss nur mithelfen und wer ist fein raus? Wer will wissen, was die anderen brauchen? Wer unterbricht, und wer hört zu?“ (Schnerring/ Verlan 2020: S. 31-33)
„Wie lange reicht das Klopapier? Welche Geburtstage stehen an und müssen geplant werden?“ (Krohn 2020: S. 15) „Wer bleibt zuhause, wenn das Kind krank ist? Wer erinnert an das Händewaschen? Wer bringt und holt ab, und vereinbart die Kindertreffen am Nachmittag? Wer weiß, wo die Matschhose hängt? Wer kümmert sich?“ (Schnerring/ Verlan 2020: S. 31-33).

Wenn *man* an alltägliche Versorgungstätigkeiten denkt, dann kommen beim Überlegen sehr viele Fragen auf. Denn die hauswirtschaftlichen Aufgaben sind vielfältig und begegnen uns jeden Tag. Sie gehören zum Wohnen dazu – das Putzen, das Kochen, das Sich-Kümmern und das Sorgen. Care-Arbeit bezeichnet nicht nur die einzelnen Aufgaben an sich, sondern das Wissen, die Verantwortung und die damit verbundene Koordinierungsleistung, die hierfür notwendig ist (vgl. ebd.: S. 27). Sorgearbeit ist unverzichtbar und oft auch unaufschiebbar, weil sie auf die Bedürfnisse des Menschen ausgelegt ist (vgl. ebd.: S. 21). Und häufig bleiben diese Aufgaben, die nicht immer so genau zu benennen sind, die aber bewältigt werden müssen, bei den Frauen hängen. Frauen tragen sowohl im Privaten als auch beruflich und ehrenamtlich die Hauptlast und die Verantwortung für Care-Arbeit.

2.1 Geschlechterrollen wie früher – Normalität in der Sorgearbeit

Das Verhalten von Männern und Frauen ist bei Geschlechterrollen mit einer allgemeinen gesellschaftlich akzeptierten Erwartungshaltung verknüpft. Die Geschlechterrollen geben also einen Rahmen vor, innerhalb dessen sich die einzelnen Geschlechter bewegen können, ohne an die gesellschaftlichen Akzeptanzgrenzen zu stoßen. Von einer traditionellen Geschlechterrolle spricht man, wenn die Frau sich um den Haushalt und die Familie kümmert und der Mann die finanzielle Versorgung im Rahmen der Erwerbstätigkeit übernimmt. Ein traditionelles Geschlechterverständnis umfasst also eine klare, geschlechterspezifische Zuordnung von Aufgaben. Diese Zuordnung hat zur Folge, dass die Frau im ökonomischen Kontext von dem Mann abhängig ist (vgl. Böttcher 2023). Der Mann nimmt die Rolle des Ernährers ein, während der Frau die Rolle der Konsumierenden oder auch des Verbrauchenden zugeschrieben wird. „Denn was andernorts erwirtschaftet wird (von Männern), wird im Haushalt *nur* verbraucht (von Frauen).“ (Schnerring/ Verlan 2020: S. 45).

Dieses (Miss-)Verständnis zwischen Ernährenden und Konsumierenden beruht auf der Definition, was „Arbeit“ ist, und wer wirtschaftlich gesehen „richtige“ beziehungsweise produktive Arbeit leistet. In der Soziologie und auch in den feministischen Diskursen wird die Care-Arbeit auch als Reproduktionsarbeit bezeichnet. Im kapitalistischen Sinne ist die Reproduktionsarbeit jedoch keine produktive Arbeit, denn sie besitzt keinen Gebrauchswert, somit keinen Mehrwert und wird deshalb nicht berücksichtigt. Zudem werden Haushalte als außerwirtschaftlich definiert, da dort hauptsächlich Reproduktionsarbeit geleistet wird und aus wirtschaftlicher Sicht gilt dies nicht als wertschöpfende, produktive Arbeit (vgl. ebd.: S. 45).

Nach der Definition der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) und der Kommission zum zweiten Gleichstellungsbericht ist „alles, was auch eine andere, unbeteiligte Person (gegen Bezahlung) erledigen könnte, Arbeit.“ (ebd.: S. 35). Sorge, Fürsorge und Care ist Arbeit – auch unbezahlt. Im Grunde ist die Care-Arbeit das Zentrum unseres Wirtschaftens. Sie bildet die Grundlage dafür, dass wir der „richtigen“ Arbeit, der produktiven Erwerbstätigkeit, nachgehen können. Keine Erwerbsarbeit ist möglich, ohne vorher geleisteten Sorgearbeit. Man muss schlafen, essen, sich wohlfühlen und wissen, dass der Haushalt und die Familie versorgt sind, um einer bezahlten Tätigkeit nachzugehen (vgl. Bücken 2020: S. 4). Es stellt sich jedoch die Frage, wer diese Arbeit verrichtet und zu welchen Bedingungen. Und warum erhalten solch wichtige Aufgaben wirtschaftlich so eine geringe Bewertung? Die Care-Arbeit ist als weiblich konnotiert und wird dadurch systematisch degradiert. „Es ist weder logisch, Arbeit, die eher Frauen zugeschrieben wird, geringer zu bezahlen, noch Tätigkeiten, die einen gekonnten Umgang mit Menschen voraussetzen, medizinisches, psychologisches, pädagogisches Wissen erfordern, Fähigkeiten wie Empathie, Geduld und Nervenstärke, die körperlich und psychisch anstrengend sein können, geringer zu bewerten.“ (Bücken 2020: S. 4f.). Und die Frauen, die sich dazu entschieden haben oder (vorübergehend) dazu entscheiden mussten, sich um die eigenen Kinder zu kümmern, antworten auf die Frage, ob sie arbeiten gehen, oft mit: „Ich arbeite nicht, ich bin Hausfrau!“ Doch wie kommt man darauf, dass das Sorgen keine Arbeit sei? (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 92).

Es fehlt das Verständnis dafür, wie komplex die Care-Arbeit ist, und es herrscht eine gesellschaftliche Ignoranz, wo überall im Umfeld Sorgearbeit geleistet wird, wer dafür die Verantwortung trägt und wer davon profitiert. Denn weiterhin lastet 75 Prozent der familiären Arbeit auf den Schultern der Frauen (vgl. Schulte-Markwort 2023, S. 17). Die Initiative „Equal Care Day“ gibt sogar an, dass die Zeit, die Frauen unbezahlt im Haushalt, in der Erziehung und in der Pflege aufwenden, sich jeden Tag auf zwölf

Milliarden Stunden beläuft (vgl. Krohn 2020: S. 12). Und von dieser Verantwortungsbereitschaft profitieren zumeist die Männer, die durch die weniger geleistete Care-Arbeit mehr Zeit für andere Dinge haben. In einem Bericht der UNICEF wurde vorgerechnet, dass weltweit Mädchen im Alter von 5-14 Jahren 160 Millionen Stunden mehr im Haushalt arbeiten als ihre Brüder. Das sind 160 Millionen Stunden, die die Jungen mehr Zeit haben für ihre berufliche Weiterbildung und für ihre eigenen Interessen (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 75).

2.2 Welche Rolle habe ich?

In diese veralteten und noch heute als *normal* angesehenen Strukturen sind wir selbst hineingewachsen. Eine nach Geschlechtern getrennte Aufgabenverteilung und das dadurch entstandene Ungleichgewicht zwischen Mann und Frau wird immer wieder reproduziert, ja fast schon im Kindesalter verinnerlicht (vgl. ebd.: S. 37ff.). Die Jungs spielen mit Autos und Actionfiguren und gehen auf Erlebnisjagd in ihrem Spielalltag, während die Mädchen in ihren Küchen kochen und sich mit ihrer rosa Bürste die Haare kämmen. Wenn Mädchen in Spielzeugkatalogen abgebildet werden, dann bei Rollen im Haushalt (vgl. ebd.: S. 73f.). Egal, ob es die Medien manifestieren oder Filme und Bücher uns dazu anleiten, wie eine konventionelle Geschlechterorientierung stattzufinden hat, uns wird schon in den frühen Lebensjahren gezeigt, welche Rolle wir spielen sollen und welche nicht. Wir leben immer noch in einer Welt, in der stark zwischen dem männlichen und dem weiblichen Geschlecht unterschieden wird. Und so kommt es auch, dass Charaktereigenschaften und Ähnliches entweder mehr den Jungen oder mehr den Mädchen zugeordnet werden. So ist beispielsweise auch die Empathie und all das, was mit Fürsorge zu tun hat, weiblich konnotiert. Hier wird Frauen und Mädchen mehr Kompetenz zugesprochen als Jungen und Männern, denn ein echter Mann weint nicht (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 61).

Im Artikel von Tobias Moorstedt (2020) „Schatz, wo sind die Windeln?“ wird ziemlich genau beschrieben, was das gesellschaftliche Problem ist: „Viele Menschen schließen daraus, dass Frauen eben für die Rolle geboren wurden, deshalb Aufgaben an sich reißen und über irgendwelche biologischen Superkräfte verfügen.“ (Moorstedt 2020: S. 45). Und auch wenn ich selbst manchmal das Gefühl habe, Mamas hätten Superkräfte, so ist es doch keine angeborene, sondern eine erlernte Fähigkeit. „Man redet mehr über moderne Rollenverteilungen als die Rollen, die man lebt, zu hinterfragen.“ (ebd.: S. 45). Tobias Moorstedt betont in diesem Zusammenhang nochmal und zitiert dabei die klinische Psychologin Darcy Lockman: „Es ist die tägliche Erfahrung der Betreuung von Kindern – und nicht das biologische Geschlecht

–, die das umfasst, was wir heute als Mutterschaft bezeichnen.“ (ebd.: S. 45). Die Rolle des „Caregiver“ kann jede Geschlechtlichkeit übernehmen, unabhängig von der Biologie. Dies bedeutet im Umkehrschluss wiederum, dass Männer das alles auch können. Dass sie es nicht tun, liegt vereinfacht gesagt an ihnen selbst (vgl. ebd.: S. 45).

Und auch, wenn diese wissenschaftliche Arbeit nur einen geringen Teilbereich der Care-Arbeit beleuchtet, so ist die Sorgearbeit im familiären Kontext der erste Schritt, um aufzuzeigen, dass Care-Arbeit eine Gesellschaftsaufgabe ist und als solche anerkannt und wertgeschätzt werden muss.

3 Die unsichtbare Verantwortung – Sorgearbeit ist weiblich!

Care-Arbeit ist, egal ob im Privaten oder im Beruf, immer noch eine feminisierte Sphäre. Und hierfür fehlt die Anerkennung, wie viel Zeit diese tägliche Care-Arbeit eigentlich benötigt. Und es fehlt die Anerkennung dafür, welcher Doppelbelastung Frauen heutzutage (meist) ausgesetzt sind (vgl. Lutz/ Schmidbauer 2020: S. 7). Denn im Gegensatz zu früher gehen Frauen genauso ihren Erwerbstätigkeiten nach. „So selbstverständlich Frauen heute arbeiten, so selbstverständlich schultern sie das häusliche und familiäre Leben.“ (Schulte-Markwort 2022: S.127). Und auch wenn an dieser Stelle viele junge Väter Einspruch erheben würden: Die Hauptlast tragen nach wie vor die Mütter. Und hiermit beginnt auch das Problem: Das familiäre Management ist eine Last (vgl. ebd.: S. 128).

Frauen reduzieren im Vergleich zu ihren Partnern ihre Erwerbstätigkeit, um sich um Kinder oder auch erkrankte und/oder pflegebedürftige Familienmitglieder (meist Elternteile) zu kümmern (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 143). In Familien, in denen beide Partner:innen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, arbeiten in 70 Prozent der Konstellationen die Männer in Vollzeit und die Frauen in Teilzeit (vgl. Bücken 2020: S. 7). In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil von weiblicher Teilzeitbeschäftigung von 35,4 Prozent im Jahr 1997 auf 47,9 Prozent im Jahr 2017 angestiegen. Dem gegenüber stehen lediglich 11,1 Prozent der Männer in Teilzeit (vgl. Lutz/ Schmidbauer 2020: S. 7). Wenn der Haushalt minderjährige Kinder beinhaltet, liegt das Verhältnis sogar bei 66,2 Prozent (Frauen) zu 5,8 Prozent (Männer) (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 143).

Ein signifikanter Anteil der Mütter geht nach der Geburt des Kindes gar keinem Beruf mehr nach. Das zeigt, wie viel Zeit die Care-Arbeit braucht und welche Belastungen bei Frauen entstehen, wenn die Erwerbstätigkeit zu viel Zeit einnimmt. Im Alleinverdiener-Modell arbeitet man idealerweise 40 Stunden pro Woche, und der/die Partner:in übernimmt den größten Teil der Care-Arbeit. In Familien, in denen beide Elternteile erwerbstätig sind, fällt jedoch das gleiche Volumen an Care-Arbeit an, die nun zu den ca. 60 bis 80 Stunden Erwerbsarbeit (oder mehr) gemacht werden muss. Im Vergleich zur Erwerbstätigkeit kennt die Sorgearbeit keinen Feierabend (vgl. Bücken 2020: S. 6f.).

Noch problematischer wird die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit bei Alleinerziehenden. Heutzutage ist jede fünfte Familie eine Ein-Eltern-Familie – zu 89 Prozent sind es alleinerziehende Mütter mit ihren Kindern (vgl. Meier-Gräwe 2020: S. 40). Alleinerziehende Mütter können im Gegensatz zu ihrem männlichen Pendant die notwendige Care-Arbeit nicht auslagern. Ihre finanziellen Mittel reichen hierfür meist nicht aus. Alleinerziehende Väter können dagegen aufgrund ihrer (besser bezahlten)

Erwerbstätigkeit Haushaltshilfen oder ähnliche unterstützende Pflegekräfte gegen Bezahlung heranziehen. Oftmals verfügen diese Väter aber auch über weibliche Familienmitglieder, die unter der Woche die Care-Arbeit übernehmen oder hierbei unterstützend sind. Darum beträgt der Gender Care Gap von alleinerziehenden Haushalten sogar 76,5 Prozent (vgl. Meier-Gräwe 2020: S. 37).

Man müsste an dieser Stelle nachdenken, welchen zeitlichen Aufwand Care-Arbeit fordert und dass eine Vollzeiterwerbstätigkeit deutlich weniger als 40 Stunden umfassen müsste (vgl. Bücken 2020: S. 7). Dabei darf jedoch die finanzielle Unabhängigkeit nicht gegen die Bedeutung von Care-Arbeit ausgespielt werden. Frauen müssen die Möglichkeit haben, beides zu vereinbaren, den Beruf und die Familie, ohne von ihrem Partner abhängig zu sein. Und wie viel Zeit Care-Arbeit erfordert, sollten diejenigen entscheiden, die Sorge tragen und diejenigen, die darauf angewiesen sind. Und nicht die, die sich der Verantwortung für Care entzogen und diese entwertet haben (vgl. ebd.: S. 9). Denn Männer, die sonst alles unter Kontrolle haben, behaupten im eigenen Haushalt: „Also ich könnte das nicht!“, ‚Ich würde ja gerne mehr, aber die Zeit reicht nicht!‘ oder ‚Meine Frau kann das einfach besser, die hat einen ganz anderen Blick!‘“ (Schnerring/ Verlan 2020: S. 116). In der Soziologie wird dieses Phänomen auch als „strategische Inkompetenz“ beschrieben. Und diese wird immer wieder als Vorwand vorgeschoben, um sich der Verantwortung zu entziehen (vgl. Moorstedt 2020: S. 45).

So verständlich die Care-Arbeit für die einen (Frauen) ist, so fern ist sie für die anderen (Männer). Und so sind sich junge Väter und Männer weder darüber bewusst, welche Aufgaben unter den Begriff der Care-Arbeit fallen, noch wie viel Last an Verantwortung damit einhergeht (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 29). Die sogenannte ‚Mental Load‘ beschreibt die tägliche, unsichtbare Verantwortung, die für das Organisieren von Haushalt und Familie im Privaten erforderlich ist. Ein Beispiel: Ein Kind zu einem Arzttermin zur Impfung zu bringen ist Care-Arbeit. Die Mental Load fällt auf die Person zurück, die die Adresse des Kinderarztes herausgesucht hat, die sich über Kinderimpfungen informiert hat, die den Arzttermin vereinbart hat, die an den Termin erinnert hat und die weiß, in welcher Schublade der Impfausweis liegt. Mental Load ist also die Gesamtsumme aller Aufgaben, die eine Person übernimmt, um das „Erinnern an all die unsichtbaren Dinge, die erledigt werden müssen“, zu verwalten (vgl. ebd.: S. 29). Das ist eine übersehene Verantwortung, die (wieder mal) überwiegend Frauen auferlegt ist. Und natürlich lässt sich nicht leugnen, dass Frauen das Kind austragen und 9 Monate früher als Väter eine Beziehung zu dem in ihrem Bauch heranwachsenden Säugling entwickeln. Dieser Vorsprung ist kaum einzuholen und es ist genauso nicht möglich, dass Väter

stillen. Doch hieraus leiten sich keine pseudo-biologisch begründeten, unterschiedlichen Verantwortungen ab. Dieser Unterschied ist auch keine Aussage für oder gegen die Erwerbstätigkeit von Frauen (vgl. Schulte-Markwort 2022: S. 135). Er suggeriert auch nicht, dass die Care-Arbeit weiblich ist. Und trotzdem gibt es eine extreme, ungleiche Verteilung der Sorgearbeit.

3.1 Gender Care Gap

Seit Jahrzehnten leben wir nun mit dieser Care-Lücke und der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit. Im Jahr 2017 wurde jetzt erstmals ein Indikator dafür berechnet, welche unterschiedlichen Zeitbedarfe Männer und Frauen für Care-Arbeit aufwenden: der sogenannte Gender Care Gap. Im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wurde der Gender Care Gap dargelegt. Und dieser liefert eindeutige Zahlen. Frauen verbringen gut drei Stunden pro Tag mit Haushaltsaufgaben, während Männer nur knapp zwei Stunden damit verbringen. Im Gesamtdurchschnitt leisten Frauen also 52,4 Prozent mehr Familien- und Sorgearbeit als die Männer (vgl. Meier-Gräwe 2020. S. 37). Das bedeutet, dass Frauen jeden Tag 87 Minuten mehr Zeit für Care-Arbeit aufwenden (vgl. BMFSFJ 2019).

Wichtig zu erwähnen ist, dass der Gesamtdurchschnitt auch kinderlose Paare, Singlehaushalte und diverse andere Lebenskonstellationen miteinbezieht, in denen verhältnismäßig sogar weniger Care-Arbeit anfällt. Und auch hier zeigt sich wieder: je mehr Fürsorgearbeit zu leisten ist, desto größer die Verantwortung und Belastung der Frauen. Vor allem bei Familien mit kleinen Kindern kann im Extremfall der Zeitbedarf, den Frauen täglich mehr leisten, auf zweieinhalb Stunden ansteigen. Der Gender Care Gap beträgt somit in Paarhaushalten mit Kindern sogar 83,3 Prozent. Das sind jeden Tag 150 Minuten mehr, die Frauen für Care-Arbeit aufwenden als Männer (vgl. ebd.). Fakt ist, in allen Haushaltsformen übernehmen Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (vgl. BMFSFJ 2017: S. 13).

Vergleicht man nun auf Grundlage der Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamts aus den Jahren 2001/2002 und den Jahren 2012/2013 die Zahlen, lassen sich auch Veränderungen erkennen. Genauer gesagt verbringen sowohl Frauen als auch Männer im Alltag inzwischen mehr Zeit mit der Erwerbsarbeit und weniger Zeit mit der unbezahlten Arbeit (vgl. Abb. 1) (vgl. Klammerer/ Menke 2020: S. 25).

Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit von Personen ab 18 Jahren

(in Stunden pro Woche)

Zeitverwendung für ...	Erwerbs- und unbezahlte Arbeit pro Woche			
	Männer		Frauen	
	Std:Min		Std:Min	
	2001/2002	2012/2013	2001/2002	2012/2013
Erwerbsarbeit	24:44	25:13	13:19	16:09
Unbezahlte Arbeit	20:41	19:21	32:56	29:29
Summe Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit	45:25	44:34	46:15	45:38

Abb. 1: Darstellung der Zeitbedarfe von Männern und Frauen bezüglich Erwerbs- und Sorgearbeit (Quelle: Klammer/ Menke 2020: S. 25)

Im Vergleich zu älteren Studien wird auch deutlich, dass die Belastung von Frauen durch private Care-Arbeit abgenommen hat, aber nicht, weil die Männer hier mehr Verantwortung übernehmen, sondern weil es haushaltstechnische Fortschritte gibt. Diese führen dazu, dass zum Beispiel insgesamt weniger Zeit für das Kochen und Einkaufen verwendet werden muss. Und weil die Reinigung der Wohnung und andere Care-Aufgaben aus dem eigenen Haushalt ausgelagert und von Dritten übernommen werden (vgl. ebd.: S. 25).

Je höher die berufliche Belastung bei Paaren oder Familien wird, desto erforderlicher wird es für sie, die Care-Arbeit auszulagern – vor allem, wenn beide Partner:innen einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 76). Und auch wenn das Outsourcing von Sorgearbeit die offensichtliche Care-Lücke im eigenen Haushalt schließt, so ist es dennoch nur eine Verlagerung auf diejenigen, die nun unsere alltäglichen Pflichten übernehmen. Und diejenigen, die unsere Care-Arbeit übernehmen, werden so schlecht bezahlt, dass es für eine gute Altersvorsorge nicht reicht. Darüber hinaus müssen sie die eigenen familiären Care-Aufgaben vernachlässigen. Und diese Reinigungs- und Pflegekräfte sind wiederum Frauen. Frauen mit zumeist Migrationshintergrund. Frauen, die in ihrer eigenen Familie selbst eine Sorgelücke hinterlassen (vgl. ebd.: S. 78). In Deutschland ist der ganz überwiegende Teil der Haushaltsarbeiter:innen irregulär beschäftigt, arbeitet also „schwarz“ (vgl. BMFSFJ 2017: S. 37). Und deshalb kann man sich einbilden, dass dieses System funktioniert, doch die Wahrheit ist, dass wir der Gleichberechtigung

der Geschlechter dadurch nicht näherkommen. Die ungleiche Verteilung innerhalb der Sorgearbeit bleibt weiterhin bestehen. Und der Gender Care Gap zeigt, dass diese ungleiche Verteilung auch nicht durch das Auslagern von Sorgearbeit bereinigt wird. Die Probleme verlagern sich und die Care-Lücken, die wir haben, schließen sich dadurch auch nicht (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 76ff.).

Und wo kommen wir hin, wenn wir die uns betreffenden Care-Aufgaben an andere abgeben? „Wie sollen Kinder lernen, was Care-Arbeit ist, wenn es nicht im alltäglichen Tun stattfindet und die Eltern nicht als Vorbild dienen?“ (ebd.: S. 77). Und wie sollen Frauen für ihre Töchter Vorbilder sein, wenn sie einem traditionellen Geschlechterverhältnis entsprechen müssen, dass die Gesellschaft als „richtig“ anerkennt. „Sie [Frauen und Mütter] sind berufstätig und kümmern sich darüber hinaus um die Kinder, den Haushalt und die Familie. Mütter geben alles. Gehen an Grenzen. Überschreiten manchmal Grenzen. Vielleicht zu oft. Damit zeichnen sie ein Bild für die Weiblichkeit und Mütterlichkeit [...]“ (Schulte-Markwort 2022: S. 25). Und dieses Bild schreckt ab. „Schauen Sie doch meine Mutter an? Soll ich so werden wie sie? Gehetzt, erschöpft und am Ende unglücklich? Oder am liebsten doch ohne Kinder? Dann aber bin ich ja überflüssig. Also: Wozu das Ganze?“ (ebd.: S. 38). Die Mutter von Hella ist aber genau das nicht, alle Mütter von mutlosen Mädchen sind genau das nicht, sondern aufgeklärte Frauen mit viel Engagement. Sie stehen für die Verbindung von Mutterschaft und Karriere und schaffen, alles zu vereinbaren. Sie sind erfolgreich und müssen dennoch ihre Position nach wie vor gegenüber den Männern verteidigen (vgl. Schulte-Markwort 2022: S. 124). Wir leben nicht nur mit einer Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, sondern auch mit einer immensen Sorgelücke (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 22).

Der Gender Care Gap wird in dem Buchbeitrag „Equal Care“ als die Hauptursache für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap beschrieben. Es läge in der Logik, dass sowohl geringere Gehälter als auch reduzierte Erwerbstätigkeiten von Frauen dazu führen, geringere Ansprüche auf Rente zu haben. Laut der OECD lag der gesetzliche Gender Pension Gap im Jahr 2019 bei 46 Prozent (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 42).

Aber die Frauen müssen ja nicht Sorgetragen, niemand zwingt sie dazu. An dieser Stelle wird wie so oft den Frauen die Schuld zugewiesen. Entweder ist es die Entscheidung zur Teilzeitstelle, mal sind die Statistiken falsch und das andere Mal wird darauf hingewiesen, dass Frauen eben nicht gut im Verhandeln von Gehältern sind. All dies, nur um die Ungerechtigkeit, die so offensichtlich gelebt wird, nicht anzuerkennen. Sorgearbeit nicht anzuerkennen (vgl. ebd.: S. 43).

Aber wer würde es dann machen? Wer würde die Arbeit übernehmen? Wie bringen wir Männer dazu 50 Prozent der Care-Arbeit zu leisten? Und indessen sind wir wieder an dem Punkt angekommen, in dem auffällt, dass für die Thematik Sorgearbeit eine gesamtpolitische Strategie fehlt (vgl. Bücken 2020: S. 5). „[...] denn eigentlich geht es um Privilegien und um die Definitionsmacht, darüber zu bestimmen, was wichtig ist, was honoriert wird und was nicht. Und auf der anderen Seite geht es um gesellschaftliche Teilhabe, um Partizipation und Mitsprache.“ (Schnerring/ Verlan 2020: S. 41). Wie lässt sich Sorgearbeit für die Gegenwart und für die Zukunft organisieren, sodass sie für alle Beteiligten und auch Betroffenen machbar, sinnvoll und finanzierbar ist? (vgl. ebd.: S. 109). Ohne die Anerkennung von Fürsorge als Arbeit, ohne die Wertschätzung und ohne faire Verteilung zwischen den Geschlechtern, kann es jedenfalls keine gesellschaftliche Gleichstellung geben.

3.2 Exkurs: Corona und die Sorgearbeit

Wie systemrelevant Berufe im Bereich der Pflege- und Sorgearbeit sind, haben wir alle während der Corona-Pandemie wiederholt aufgezeigt bekommen. Das Augenmerk lag hierbei nicht nur auf der professionellen Erwerbstätigkeit, sondern auch auf der Care-Arbeit im Privaten. Für viele wurde die Sorgearbeit im familiären Kontext sichtbarer (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 27). Die meisten Familien erlebten eine Mehrfachbelastung, die zuvor noch nie in diesem Ausmaß da war. Frauen und Männer waren nun nicht nur mit dem Haushalt und dem Beruf (unter schwierigen Bedingungen) beschäftigt (vgl. Krohn 2020: S. 12). Nein, sie waren Erzieher:innen, Köch:innen in der Cafeteria und Lehrer:innen für jede Klassenstufe zugleich. Männer und Väter haben viele Wochen zu Hause mit Kindern und Partner:innen verbracht. Die Betreuungs- und Erziehungszeit hat seitens der Väter dadurch auch zugenommen. Einer Studie zufolge wünschen sich sogar knapp 70 Prozent der Männer nicht nur die Rolle des Ernährers, sondern auch eine betreuende und erzieherische Rolle zu übernehmen. Und auch wochentags wünschen sich gemäß einer Studie aus dem Jahr 2013 etwa 90 Prozent der 1.000 befragten Vätern mehr Zeit für die Familie (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 24).

Doch auch in episodischen Krankheitsphasen, wie der Coronapandemie, war zu erkennen, dass eine geschlechtergerechte Verteilung von Sorgearbeit nicht erreicht werden konnte. Bei Paarhaushalten, die zuvor angegeben hatten, die Erwerbs- und Care-Arbeit gleichmäßig aufzuteilen, gaben nur noch 57 Prozent der Männer an, dass sie dies während der Corona-Krise immer noch tun würden. 30 Prozent sahen den größeren Anteil nun bei den Frauen, 12 Prozent sahen ihn bei den Männern. In Haushalten mit mindestens einem Kind (unter 14 Jahren) reduzierten 27 Prozent der

Frauen und nur 16 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit zugunsten der Kinderbetreuung. Diese konnte beispielsweise durch das Ansteckungsrisiko auch nicht an die Großeltern weitergegeben werden (vgl. Krohn 2020: S. 13).

4 Caring Masculinities: Sorgearbeit ist auch männlich

Männer können sich nicht mehr der Verantwortung von unbezahlter Sorgearbeit entziehen – und wollen es auch nicht. Nur weil das traditionelle Geschlechterverhältnis in unserer Gesellschaft noch so verankert ist, bedeutet das nicht, dass Männer und Frauen auch so leben möchten. Im Gegenteil, eine partnerschaftliche, geschlechtergerechte Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit streben die meisten Paare an (vgl. Meier-Gräwe 2020: S. 35). Bereits in den 1990er Jahren stellte die Philosophin Nancy Fraser ein Szenario vor, welches die Vorstellung eines „Universal Caregiver“ aufgreift. Care- und Erwerbsarbeit in Kombination ohne geschlechterspezifische Zuordnung von Aufgaben (vgl. Bücken 2020: S. 9). Auch Initiativen wie „Men Engage“ oder „Male Feminists Europe“ rufen Männer dazu auf, präsenter und aktiver zu sein, wenn es um Sorgearbeit geht (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 22). Laut einer Berechnung der FID (Familien in Deutschland) wünschen sich dies 60 Prozent aller befragten Paare mit Kindern im Kleinkindalter (1 bis 3 Jahre alt). Doch nur 14 Prozent der Paare haben angegeben, dass sie eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit tatsächlich erreichen (vgl. Meier-Gräwe 2020: S. 37 und s. Abb. 2).

Nur wenige Eltern mit kleinen Kindern leben ihr Ideal Von Eltern mit Kindern zwischen 1 und 3 Jahren sind ...

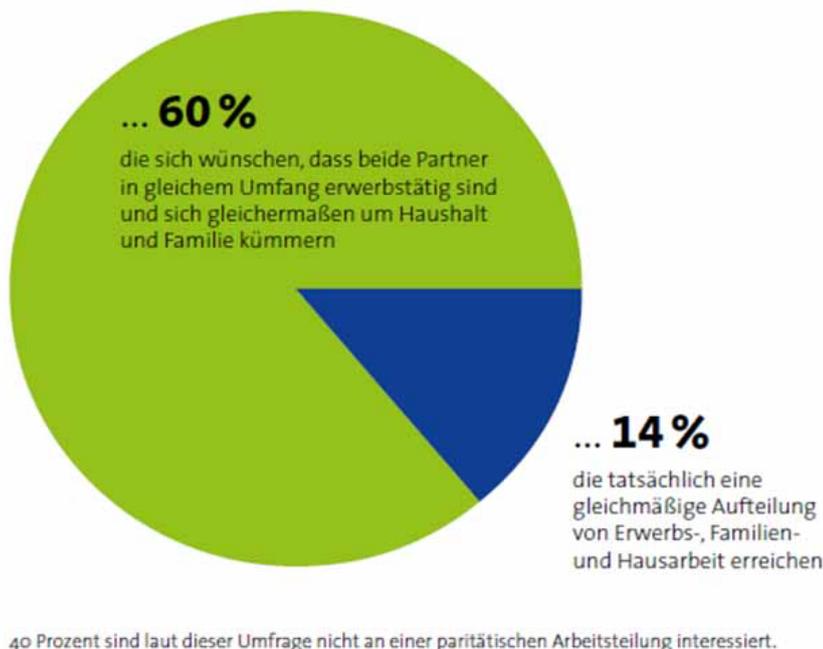


Abb. 2: Darstellung der Paarbefragung zur geschlechtergerechten Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit (Quelle: Meier-Gräwe 2020: S. 37)

Man sollte sich deshalb fragen, wieso ein Wandel hin zur geschlechtergerechten Verteilung von Care-Arbeit so langsam vorangeht und warum Männer sich so erfolgreich dagegen wehren, Sorge zu tragen (vgl. ebd.: S. 45).

Zudem ist das Modell des männlichen Familienernährers nicht mehr zeitgemäß. Es fördert die Ungleichheit der Geschlechter und wenn man ehrlich ist, kann sich kaum eine Familie noch leisten, wenn nur ein Partner arbeiten geht (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 26).

„Caring Masculinities“ beschreibt daher die Art von Männern, die sich nun von der traditionellen Geschlechterorientierung und der ausschließlich damit verbundenen Rolle des Ernährers abwenden. Hin zu einer Variante von Männlichkeit, die feminisierte Werte wie Aufmerksamkeit, Mitverantwortung und Empathie aufgreift (vgl. ebd. S. 22). Doch Väter sind oft immer noch gefangen in dem Stereotyp, dass Männlichkeit und Emotionalität sich nicht vertragen. Und auf Grundlage der stereotypischen Beschreibung sogenannter Männer- und Frauenberufe werden Tätigkeiten im Bereich der Care-Arbeit hinsichtlich ihres Status (und auch Bezahlung) abgewertet (vgl. ebd.: S. 23). Eine Arbeit in einem von Frauen dominierten Beruf aufzunehmen, kann bei Männern zu einer Verunsicherung der Geschlechterposition führen (vgl. ebd.: S. 25).

Traurigerweise bedeutet in einem Care-Beruf zu arbeiten, schlecht bezahlt zu sein, keine Wertschätzung zu erfahren und auch gesellschaftlich ihres Status wegen niedriger bewertet zu werden. Und entscheiden sich Männer dazu, den Beruf einer Pflegekraft oder Krankenschwester auszuüben, wird ihr fürsorgliches Verhalten oft mit Homosexualität verbunden (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 64). Die (Selbst-)Sorge wird Jungen im Kindesalter weitgehend abtrainiert und so auch ein möglichst großer Abstand zu Care-Berufen und all den Tätigkeiten, die Care-Arbeit umfasst, geschaffen. Jungen und Männer lernen, selbst zu entscheiden, sich nichts vorschreiben zu lassen. Die klassische-männliche Sozialisation beruht auf Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Dabei kann niemand so richtig unabhängig von der Fürsorge anderer sein. Ganz oft sind Männer besonders abhängig, wenn es um die alltägliche Sorgearbeit im familiären Kontext geht (vgl. ebd.: S. 53). „Viele können gar nicht alleine für sich sorgen, keinen Haushalt führen, sich nicht selbstständig und gesund ernähren [...]“ (ebd.: S. 53).

Männer sind die Akteure, die es möglich machen können, dass der Wandel bezüglich traditioneller Geschlechterrollen vorangeht. Männer müssen die Vorbilder für nachfolgende Generationen sein (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 22) Wenn Männer unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, können auch Betriebe und Firmen nicht länger ignorieren, dass sich die Übernahme von Sorgearbeit und die

Betreuungsverantwortung zu einem geschlechterübergreifenden Merkmal entwickelt. Es besteht die Möglichkeit, mehr Geschlechtergerechtigkeit innerhalb der Erwerbstätigkeit zu erzielen und somit auch in der Sorgearbeit (vgl. ebd.: S. 27).

5 Inwertsetzung von Sorgearbeit

Zur Sorgearbeit (unter Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses) gehört auch die Betrachtung des Staates. Politische Themen wie Elterngeld, Elternzeit und die Bereitstellung von Kita- oder Pflegeplätzen haben einen großen Einfluss auf die unbezahlte Sorgearbeit im familiären Kontext.

Dass Männer einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, ist selten. In der EU-Studie „Work Changes Gender“ von 2001 bis 2004 wurden in mehreren Ländern Interviews geführt. Die Frage nach männlichen Arbeitnehmern in Teilzeit wurde übergreifend gleich beantwortet: „So etwas haben wir hier nicht!“. Es wurde deutlich, dass die Männer, die einen Teilzeitjob innehaben, in ihren Betrieben eine Randposition einnehmen und darüber hinaus nicht ernst genommen werden (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 24). Dabei fängt genau in diesen Betrieben und Firmen die Verschränkung mit dem Privaten an (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S.129). Die strikte Trennung von Vollzeit und Teilzeit hat zur Folge, dass nur Vollzeitwerbstätige als eine zuverlässige Arbeitskraft innerhalb der Unternehmen angesehen werden (vgl. ebd.: S. 144). Sorgearbeit-bedingte Auszeiten sind gerade bei den Männern nicht üblich. Aber man kann von den Männern nicht erwarten, dass sie nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit gehen, von nun an ihren vollzeiterwerbstätigen Partnerinnen finanziell abhängig sind, und dadurch potenziell in Altersarmut rutschen, um sich schließlich jahrelang um die pflegebedürftigen Eltern zu kümmern (vgl. ebd.: S. 147). Die Inwertsetzung und Anerkennung von Sorgearbeit ist ein strukturelles Problem. De facto hat eine „Normalisierung“ von männlicher Elternzeit erst mit dem Bundeselterngeldgesetz im Jahr 2007 eingesetzt (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 24). Seit demselben Jahr ist es Müttern und Vätern möglich, für 12 beziehungsweise 14 Monate für jedes Kind ein einkommensabhängiges Elterngeld zu erhalten. Elternzeit dürfen diejenigen beziehen, die als Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind und ihr Kind selbst betreuen. Elterngeld dürfen diejenigen beziehen, die weniger als 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind (vgl. Sacksofsky 2020: S. 60). Beteiligen sich beide Elternteile mit mindestens zwei Monaten, erhalten sie zwei zusätzliche Monate dazu (vgl. Klammer/ Menke 2020: S. 25f.). Heutzutage nehmen ungefähr 40 Prozent der Väter eine Elternzeit in Anspruch. Diese fällt hingegen zu der Elternzeit der Mütter jedoch deutlich kürzer aus (vgl. Gärtner/ Scambor 2020: S. 24). So gut wie immer bleibt es bei Vätern bei zwei Monaten Elternzeit, bis sie wieder in ihre Erwerbstätigkeit zurückkehren (vgl. Abb. 3) (vgl. Klammer/ Menke 2020: S. 25f.).

Elternzeiten mit Elterngeldbezug von Müttern und Vätern

(in %, nach Geburtsjahr des Kindes)

Jahr ¹	Dauer der Elternzeit mit Elterngeldbezug							
	1 bis 2 Monate		3 bis 9 Monate		10 bis 12 Monate		13 bis 14 Monate ²	
	Mütter	Väter	Mütter	Väter	Mütter	Väter	Mütter	Väter
2010	0,8	77,1	4,1	14,7	92,8	8,2	2,2	0,0
2012	0,8	79,0	4,5	13,7	92,6	7,3	2,2	0,0
2014	0,9	79,0	4,8	13,5	92,5	7,1	1,8	0,0
2016 ³	0,4	75,8	3,1	14,4	94,3	9,8	2,2	0,0
2018 ⁴	0,7	73,7	4,5	17,8	89,8	7,8	5,0	0,6

¹ Daten bis 2014 sind dem WSI-GenderDatenPortal, Daten ab 2014 der Elterngeldstatistik entnommen.

² Die Elterngeldphase lässt sich bei halbiertem Elterngeldbetrag auf den doppelten Zeitraum ausdehnen.

³ Nur Personen nach alter Rechtslage (ohne Elterngeld Plus).

⁴ Nur Personen nach alter Rechtslage (ohne Elterngeld Plus). Ab 2008 wurde die Erhebung zur Statistik zum Elterngeld von der sogenannten Antragsstatistik auf die beendeten Leistungsbezüge umgestellt.

Abb. 3: Darstellung der Elternzeiten und Elterngeldbeanspruchung von Eltern, aufgeteilt in Mütter und Väter (Quelle: Klammer/ Menke 2020: S. 27).

Die Gesetzgebung hat hier wohl kaum eine geschlechtergerechte Verteilung von Sorge- und Berufsarbeit erreicht. Dabei wären getrennt voneinander genommene Elternzeitphasen eine Möglichkeit, Elternteilen die Aufgaben und die damit verbundene Verantwortung familiärer Sorgearbeit zu vermitteln. Ob diese Elternzeitphasen bezahlt oder unbezahlt erfolgen würden, sei dahingestellt (vgl. Bücken 2020: S. 12). Und auch Debatten darüber, ob zwei Tage Vaterschaftsurlaub nach der Geburt eine zu lange Schonzeit darstellen, zeigen auf, dass der Staat seine Rolle auch nicht hinterfragt (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 83).

Rechtliche Rahmenbedingungen wie die Ehegattenbesteuerung, die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung in Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften, wie auch die rechtliche Sonderstellung von Minijobs, tragen zu dem Ungleichgewicht bei. Der gesetzliche Güterstand im Ehegüterrecht entspricht ebenfalls nicht dem partnerschaftlichen Ideal (BMFSFJ 2017: S. 40). Wenn Instrumente, wie das Ehegattensplitting, Ehepaare begünstigt, in denen ein/eine Partner:in viel und der/die andere wenig verdient, dann ist eine geschlechtergerechte Verteilung kaum schaffbar (vgl. Meier-Gräwe 2020: S. 38).

Man benötigt einen grundlegenden Wandel in der Familien-, Pflege- und Wirtschaftspolitik. Denn Familien-, Sozial- und Steuerrecht unterstützen eine

traditionelle Geschlechterorientierung. Und die Sorgearbeit kann nur durch politische Institutionen gemeinsam bewältigt werden, denn es handelt sich hierbei um ein gesamtgesellschaftliches Defizit. Man braucht einen finanziellen Rahmen, der mehr Zeit für Angehörige, Kinder und Selbstsorge ermöglicht. Ein finanzieller Rahmen im Sinne von einem Grundeinkommen? Die finnische Regierungschefin sprach sich 2019 sogar für eine 24-Stunden-Woche aus (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 144f.). Doch sowohl eine drastisch reduzierte Erwerbstätigkeit als auch ein Grundeinkommen müssten mit bestimmten Bedingungen einhergehen, beispielsweise mit einem Care-Konto. „Auf der Sollseite stehen all die Sorgetätigkeiten, die geleistet werden müssen, und auf der Habenseite kommen all die fürsorglichen Arbeiten, die wir für andere leisten, aber auch für uns selbst.“ (ebd.: S. 116). Ein Modell, das Ausgleich und die Bereitschaft von unbezahlter Sorgearbeit in der Gesellschaft definieren würde (vgl. ebd.).

Im Zweiten Gleichstellungsbericht spricht die Bundesregierung zwei grundlegende Handlungsempfehlungen aus. Zum einen soll die Sorgearbeit gleichberechtigt in die Lebensläufe integriert werden, ohne Nachteile in der Erwerbstätigkeit zu in Kauf nehmen zu müssen. Zum anderen muss es eine bundesdeutsche, gesellschaftliche Aufwertung von sorgenden Dienstleistungsberufen geben, welche die familiäre Struktur unterstützt. Alternative Modelle, die dem Alleinverdienermodell entgegenstehen, müssen mehr in den Fokus gerückt werden; also Alternativen zu Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen (vgl. Abb. 4). Hierdurch ist es möglich, einer geschlechtergerechten Aufteilung von Sorgearbeit entgegenzutreten (vgl. Meier-Gräwe 2020: S. 44).

Mögliche Modelle für ein Arrangement von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paaren

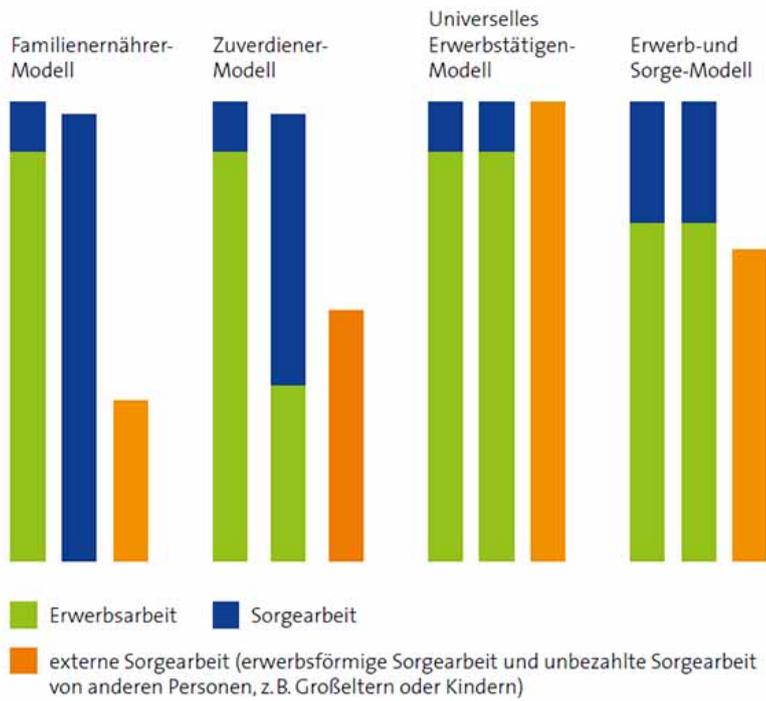


Abb. 4: Darstellung der alternativen Modelle zur geschlechtergerechten Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit (Quelle: Meier-Gräwe 2020: S. 44).

6 Fazit

Nach wie vor sind es die Frauen, die für das Sorgetragen und das familiäre Management die Hauptlast tragen. Dass hier weder dem einen noch dem anderen Geschlecht ein individuelles Versagen vorgeworfen werden kann, ist deutlich geworden. Die Sorgearbeit ist ein gesamtgesellschaftliches, und vor allem politisches Thema, das uns alle gleichermaßen betrifft. Doch die Rahmenbedingungen, die seit Jahrhunderten geschaffen wurden, erleichtern es nicht, eine gerechte Verteilung der Sorgearbeit zu gewährleisten. Und eine Inwertsetzung und Anerkennung von primär von Frauen geleisteter unbezahlter Sorgearbeit kann nur erzielt werden, wenn diese Rahmenbedingung aufgelöst und entsprechend angepasst werden.

Die unterschiedlichen Care-Bereiche müssen gemeinsam und als gleichwertig betrachtet werden, als eine einander bedingte Wechselbeziehung. Zudem ist jeder mal mehr und mal weniger von der Sorgearbeit anderer abhängig. Sorgearbeit benötigt aber auch Zeit, die wir uns nehmen müssen. Sorgearbeit kann von jedem übernommen werden – Kinder brauchen nur den Raum und die Zeit, um zu entscheiden, welche Rollen ihnen das Leben eröffnet. Sorgearbeit bedeutet auch, dass man sich darüber im Klaren ist, dass wir in dieses Verhältnis gesellschaftlich hineinwachsen und kein Individuum allein hierfür verantwortlich ist. Sorgearbeit ist unaufschiebbar und sollte kein Grund für oder gegen die Erwerbstätigkeit sein. Sorgearbeit ist eine Grundvoraussetzung zum Wohnen und zum Leben innerhalb einer Gesellschaft. Sorgearbeit bedeutet zu verstehen, dass es sich hierbei um keinen privaten Luxus handelt (vgl. Schnerring/ Verlan 2020: S. 153-159).

Und so kann eine Grundlage für eine Gesellschaft geschaffen werden, die ihr Tun und die Arbeit, die jeder einzelne tagtäglich erbringt, wertschätzt und anerkannt – unabhängig davon, ob diese Arbeit bezahlt oder unbezahlt vonstattengeht. Die wiederkehrenden „Fehler“ der vergangenen Jahrzehnte müssen in den folgenden Generationen nicht wiederholt und wieder reproduziert werden. Ich möchte, dass meine Kinder in einer Gemeinschaft aufwachsen, die für sich und für jeden anderen Sorge trägt. Eine sich sorgende und kümmernde Gemeinschaft, die nicht nach den Geschlechtern oder der Geschlechtlichkeit unterscheidet. Die Sorgearbeit ist ein Kernthema des Wohnens und kann unabhängig von dem Wohnen nicht betrachtet werden.

Literaturverzeichnis

- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2019: Unbezahlte Sorgearbeit. Gender Care Gap – ein Indikator für die Gleichstellung; <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>; Zugriff: 21.09.2023.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin.
- Böttcher, Sabine 2020: Lange Wege der Deutschen Einheit. Nachholende Modernisierung im Westen: Der Wandel der Geschlechterrolle und des Familienbildes; <https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/316321/nachholende-modernisierung-im-westen-der-wandel-der-geschlechterrolle-und-des-familienbildes/>; Zugriff: 19.09.2023.
- Bücker, Teresa 2020: Zeit, die es braucht. Care-Politik als Zeit-Politik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr.45/2020: S. 4-9.
- Feuerstein, Christiane/ Schumacher, Christina 2022: Drittes Schlüsselthema: Sorgetragen im Wohnen. In: Hannemann, Christine/ Hilti, Nicola/ Reutlinger, Christian (Hrsg.): Wohnen. Zwölf Schlüsselthemen sozialräumlicher Wohnforschung. Stuttgart: Fraunhofer IRB Verlag, S. 104-121.
- Gärtner, Marc/ Scambor, Elli 2020: Über Männlichkeit und Sorgearbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr.45/2020: S. 22-27.
- Initiative Equal Care Day o. J.: Mental Load - Do you Equal Care? Die „Last der Verantwortung“; <https://equalcareday.de/mental-load/>; Zugriff: 22.09.2023.
- Klammer, Ute/ Menke, Katrin: Gender-Datenreport. In: Informationen zur politischen Bildung. Nr.342/2020: 20-21, S. 25-27.
- Krohn, Philipp 2020: Retraditionalisierung? Care-Arbeit und Geschlechter-Verhältnisse in der Corona-Krise. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr.45/2020: S. 11-15.
- Lutz, Helma/ Schmidbaur, Marianne 2020: Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert. In: Informationen zur politischen Bildung. Nr.342/2020: S. 4-10.
- Meier-Gräwe, Ute 2020: Neue Lebensformen – alte Verhältnisse? In: Informationen zur politischen Bildung. Nr.342/2020: 37-38, S. 44-45.
- Sacksofsky, Ute 2020: Geschlechterverhältnisse im Recht. In: Informationen zur politischen Bildung. Nr.342/2020: S. 60.
- Schnerring, Almut/ Verlan, Sascha 2020: Equal Care. Über Fürsorge und Gesellschaft. Sonderausgabe für bpb. Band 10526, Berlin: Verbrecher Verlag
- Schulte-Markwort, Michael 2023: Bloss nicht wie Mama! In: Brigitte, S. 16-17.
- Schulte-Markwort, Michael 2022: Mutlose Mädchen. Ein neues Phänomen besser verstehen. Hilfe für die seelische Gesundheit unserer Töchter. München: Kösel-Verlag.
- Wolff, Kerstin 2020: Die Internationale „Lohn für Hausarbeit“-Debatte der 1970er Jahre in der Bundesrepublik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Nr.45/2020: S. 42-48.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Darstellung der Zeitbedarfe von Männern und Frauen bezüglich Erwerbs- und Sorgearbeit (Quelle: Klammer, Ute/ Menke, Katrin: Gender-Datenreport. In: Informationen zur politischen Bildung. Nr. 342/2020: S. 25)

Abb. 2: Darstellung der Paarbefragung zur geschlechtergerechten Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit (Quelle: Meier-Gräwe, Ute 2020: Neue Lebensformen – alte Verhältnisse? In: Informationen zur politischen Bildung. Nr. 342/2020: S. 37)

Abb. 3: Darstellung der Elternzeiten und Elterngeldbeanspruchung von Eltern, aufgeteilt in Mütter und Väter (Quelle: Klammer, Ute/ Menke, Katrin: Gender-Datenreport. In: Informationen zur politischen Bildung. Nr. 342/2020: S. 27)

Abb. 4: Darstellung der alternativen Modelle zur geschlechtergerechten Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit (Quelle: Meier-Gräwe, Ute 2020: Neue Lebensformen – alte Verhältnisse? In: Informationen zur politischen Bildung. Nr. 342/2020: S. 44)