Expertise

Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege – Vorläufige Ergebnisse (Kurzfassung)

Simone Leiber & Meika Sternkopf | BMBFSFJ, Fachdialog, 05.11.2026

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

Gliederung

1. Fragestellungen und Ziele der Expertise
2. Bedeutung der Sorge- und Pflegearbeit von (erwerbstätigen) Männern für ältere Menschen
3. Voraussetzungen Pflegeübernahme durch Männer
4. Bewältigung der Pflege (Coping) durch Männer
5. Erwerbstätigkeit Pflegender, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
6. Übergreifende Empfehlungen

Auftrag und Ziele

- Durchführung einer wissenschaftlichen Expertise im Themenfeld „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege“
  - Aufarbeitung der Ergebnisse eigener Forschungsprojekte (MÄNNEP 2013-2015; PflegeIntersek 2016-2018)
  - Aufarbeitung des aktuellen nationalen und internationalen Forschungsstandes (systemat. Literaturanalyse)
- Identifizierung zentraler Herausforderungen
- Formulierung politischer Handlungsempfehlungen
- Formulierung von weiteren Forschungsbedarfen

Fragestellungen

1. **Unter welchen** sozialen, biografischen und **strukturellen Bedingungen übernehmen Männer informelle Pflege** – entweder für Familienangehörige oder außerhalb biologischer Familienbeziehungen – und wie unterscheiden sich diese Bedingungen von denen pflegender Frauen?
2. **Wie wirkt sich die Übernahme von Sorgearbeit auf die Erwerbsbiografien, Vereinbarkeitsstrategien** und Belastungslagen pflegender Männer **aus** – und inwiefern unterscheiden sich diese Effekte von denen pflegender Frauen?
3. **Wie gestalten Männer Pflege im Zusammenspiel mit anderen Angehörigen oder Bezugspersonen – insbesondere in gemischten Pflegearrangements**?
4. **Welche politischen Ansätze sind geeignet**, Sorge- und Pflegearbeit durch erwerbstätige Männer zu unterstützen und zu befördern?
5. **Wo liegen künftige Forschungsbedarfe?**

Bedeutung der Sorge- und Pflegearbeit von Männern für ältere Menschen

Informell pflegende Personen nach Geschlecht und Erwerbsstatus (2023)

Merkmal	Insgesamt	Frauen	Männer
Pflegende insgesamt	7,0 Mio.	4,4 Mio. (62,5 %)	2,6 Mio. (37,5 %)
Erwerbsfähige Pflegende[a]	4,6 Mio.	2,9 Mio. (63,5 %)	1,7 Mio. (36,5 %)
Ø Pflegestunden/Woche	13,4 Std.	15,7 Std.	9,4 Std.
Davon erwerbstätige Pflegende[b]	3,6 Mio.	2,3 Mio. (62,6 %)	1,4 Mio. (37,4%)

a) Zu den erwerbsfähigen Pflegenden zählen Personen im Alter von 18 bis 67 Jahren ohne Rentenbezug, die mindestens eine Stunde informelle Pflege pro Woche leisten und für die eine gültige Erwerbsstatuszuordnung vorliegt.

b) Erwerbstätig sind Personen in Vollzeit, Teilzeit sowie sonstiger Erwerbstätigkeit (z. B. Ausbildung, geringfügige Beschäftigung oder Kurzarbeit).

Quelle: SOEP v40.1, Erhebungsjahr 2023; eigene Auswertung

Verteilung der erwerbsfähigen Pflegenden mit hoher Pflegeintensität nach Geschlecht (2023)

Merkmal	Insgesamt	Frauen	Männer
Erwerbsfähige Pflegende mit hoher Pflegeintensität[a]	2,1 Mio.	1,6 Mio. (77,9 %)	0,5 Mio. (22,1 %)
Anteil innerhalb der (Geschlechter-)Gruppe[b]	45,8 %	55,8 %	27,5 %
Ø Pflegestunden/Woche	23,5 Std.	24,2 Std.	20,9 Std.

a) Hohe Pflegeintensität = mindestens zehn Stunden informelle Pflege pro Woche

b) Die Werte für Männer und Frauen beziehen sich jeweils auf alle erwerbsfähigen Pflegenden des entsprechenden Geschlechts. Beispiel: Von allen pflegenden erwerbsfähigen Frauen pflegen 55,8 Prozent mit einer hohen Pflegeintensität.

Quelle: SOEP v40.1, Erhebungsjahr 2023; eigene Auswertung

Quelle: Moser et al. (2026, 11-12)

Bedeutung der Sorge- und Pflegearbeit von Männern für ältere Menschen

Qualitative Studien, u.a. MÄNNEP

- Frauen haben die Hauptverantwortung, aber **Männer leisten mehr, als häufig angenommen**
- Dies gilt nicht nur bei Partnerinnenpflege, sondern **auch für pflegende Söhne**
- Söhne übernehmen Sorge- und Pflegeaufgaben oft **zusätzlich zu ihrer vollzeit(nahen) Erwerbstätigkeit** bspw. in den Abendstunden, am Wochenende und im Urlaub oder nutzen flexible Arbeitszeiten
- **Die Vorstellung, Männer beschränkten vorwiegend auf organisatorische Aufgaben und das Pflegemanagement, greift zu kurz**

Diskussionsimpuls 1: Sichtbarkeit und Anerkennung männlicher Pflege

- ✓ Männer als pflegende Angehörige sollten stärker in der öffentlichen Wahrnehmung und im gesellschaftlichen Diskurs sichtbar und anerkannt werden
- ✓ Eine größere Sichtbarkeit kann tradierte Geschlechterstereotype infrage stellen und dazu beitragen, Sorge- und Pflegearbeit weniger selbstverständlich als weibliche Aufgabe zu verstehen

⇒Kampagnen

⇒öffentliche Darstellung konkreter Herausforderungen, Erfahrungen und guter Praxisbeispiele

Voraussetzungen der Pflegeübernahme durch Männer

Strukturelle Rahmenbedingungen und Geschlechtergleichstellung

- Geringerer Gender Care Gap bei:
  - Gut ausgebautem formellen Pflegesektor
  - Höheren öffentlichen Ausgaben
  - Größerer Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt sowie weiteren gesellschaftlichen Bereichen
    (Geyer et al. 2024)

  ⇒u.a. **Beispiel Schweden** (Wallroth & Jegermalm 2026)

Diskussionsimpuls 2: Gesellschaftlicher Normenwandel braucht strukturelle Voraussetzungen

Erhöhung der Pflegebereitschaft von Männern durch:

- ✓ Bedarfsgerechtes Angebot professioneller Pflege- und Entlastungsleistungen
- ✓ Maßnahmen zur Gleichstellung im Erwerbsleben sowie weiteren gesellschaftlichen Bereichen

Bewältigung der Pflege (Coping durch Männer)

Pflegestile & Coping

- Nutzung beruflicher Erfahrungen in der Pflegesituation (Dosch 2018; Franzke 2025; Voß & Seidl 2020)
- **Frühere/intensivere Nutzung von professioneller Unterstützung, z.B. professionelle Pflegedienste, Übergang ins Heim; Einbindung von weiteren Personen wie Familienangehörige, andere Bezugspersonen (Auth et al. 2016)**
- **Erhalt der Erwerbstätigkeit** kann **als Coping-Ressource** gesehen werden, kann aber auch zu Belastungen führen (Auth et al. 2020)

Studie „PflegeIntersek“: 5 Typen der Pflegebewältigung

3 Typen einer als ‚eher gelingend‘ beschriebenen Pflegebewältigung

- Typ 1: Pflegeorganisation rund um die Erwerbstätigkeit
- Typ 2: Aktive Nutzung familiärer Ressourcen
- Typ 3: Sinnstiftung durch Pflege

⇒keine Männer in den beiden ‚eher prekären‘ Typen der Pflegebewältigung
(aber: wg. qualitativer Methode keine repräsentative Aussage möglich)

Diskussionsimpuls 3: Nicht unbedingt *geschlechtsspezifische*, sondern eher *typenspezifische* Unterstützung wird benötigt

- ✓ **Pflegebewältigungstypus 1 („Pflegeorganisation rund um die Erwerbstätigkeit“) :** pflegesensible Arbeitsbedingungen, finanzielle Anreize bzw. eine stärkere gesetzliche Verpflichtung für Betriebe, pflegesensible Maßnahmen sowie eine pflegesensible Unternehmenskultur auszubauen
- ✓ **Pflegebewältigungstypus 2 („Aktiv genutzte Familienressourcen“):** frühzeitige aufsuchende Pflegebegleitung, die auch bei familiären Konflikten unterstützend tätig werden kann; Altersarmutsrisiko abfedern
- ✓ **Pflegebewältigungstypus 3 („Sinnstiftung“):** frühzeitige Burn-out Prävention und frühe Beratung zu Unterstützungsmöglichkeiten durch Dienste

Erwerbstätigkeit und pflegebedingte Erwerbsreduktion

Erwerbsstruktur der Gruppe erwerbsfähiger Pflegender und Nichtpflegender nach Geschlecht (2023)

Erwerbsmerkmal	Nicht-pflegende insgesamt	Pflegende insgesamt	Nicht-pflegende Frauen	Pflegende Frauen	Nicht-pflegende Männer	Pflegende Männer
Vollzeit	56,2 %	47,5 %	38,8 %	34,7 %	72,4 %	69,6 %
Teilzeit	21 %	25,1 %	34,1 %	34,3 %	8,7 %	9,2 %
Sonstige[a]	6,8 %	7,8 %	7,8 %	10,1 %	5,9 %	3,9 %
Nicht erwerbstätig	16,1 %	19,6 %	19,4 %	20,9 %	13 %	17,3 %
Ø Erwerbs-arbeitszeit[b]	36,5 Std.	35,2 Std.	33,1 Std.	32,1 Std.	39,5 Std.	40,3 Std.

a) Sonstige Erwerbsformen umfassen Ausbildung, unregelmäßige oder geringfügige Beschäftigung, Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung sowie Kurzarbeit.
b) Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit bezieht sich ausschließlich auf Erwerbstätige mit gültiger Angabe zur Erwerbsarbeitszeit im Alter von 18–67 Jahren.

Quelle: SOEP v40.1, Erhebungsjahr 2023; eigene Auswertung

Erwerbsstruktur der Gruppe erwerbsfähiger Pflegender nach Pflegeintensität und Geschlecht (2023)

Erwerbsmerkmal	Hohe Pflege-intensität,[a] gesamt	Geringe Pflege-intensität,[b] gesamt	Frauen, geringe Pflege-intensität	Frauen, hohe Pflege-intensität	Männer, geringe Pflege-intensität	Männer, hohe Pflege-intensität
Vollzeit	38,2 %	55,2 %	38,2 %	32 %	73,2 %	60 %
Teilzeit	28,7 %	22,2 %	36,4 %	32,6 %	7,1 %	14,8 %
Sonstige[c]	10,2 %	5,8 %	7,9 %	11,8 %	3,6 %	4,6 %
Nicht erwerbstätig	22,9 %	16,8 %	17,6 %	23,6 %	16 %	20,6 %
Ø Erwerbs-arbeitszeit[d]	32,7 Std.	37 Std.	32,9 Std.	31,4 Std.	41,3 Std.	37,4 Std.

a) Hohe Pflegeintensität – mindestens zehn Stunden informelle Pflege pro Woche
b) Niedrige Pflegeintensität – mindestens eine, aber weniger als zehn Stunden informelle Pflege pro Woche
c) Sonstige Erwerbsformen umfassen Ausbildung, unregelmäßige oder geringfügige Beschäftigung, Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung sowie Kurzarbeit.
d) Die durchschnittliche Erwerbsarbeitszeit bezieht sich ausschließlich auf Erwerbstätige mit gültiger Angabe zur Erwerbsarbeitszeit.

Quelle: SOEP v40.1, Erhebungsjahr 2023; eigene Auswertung

Quelle: Moser et al. (2026, 16, 17, 20)

- Frauen: verringern erst ihre Erwerbarbeitszeit; sie ziehen sich erst bei sehr intensiver oder dauerhafter Pflege vollständig vom Arbeitsmarkt zurück
- Männer: hier fehlt die oft Zwischenstufe; bei geringerer Belastung setzen sie ihre vollzeit(nahe) Beschäftigung fort; bei hoher Belastung steigen sie ganz aus/gehen vorzeitig in Ruhestand

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (u.a. Projekt MÄNNEP)

- **Unterschiedliche Vereinbarkeitsstrategien:** Männer organisieren die Pflege um die Erwerbstätigkeit, Frauen die Erwerbstätigkeit um die Pflege
- **Formelle Angebote selten genutzt:** Pflegezeit und Familienpflegezeit spielen eine geringere Rolle als informelle Absprachen und bestehende betriebliche Flexibilität
- **Pflege bleibt oft unsichtbar:** Pflegeverantwortung wird im Betrieb nicht immer offen angesprochen; fehlende Vereinbarkeitsprobleme bedeuten nicht automatisch eine geringe Belastung
- **Betriebskultur als Schlüsselfaktor:** Verständnisvolle Führungskräfte, unterstützende Kolleg:innen und die Anerkennung von Pflegeverantwortung fördern die Vereinbarkeit
- **Flexibilität im Arbeitsalltag:** Flexible Arbeitszeitmodelle und kurzfristige Anpassungen an veränderte Pflegebedarfe sind besonders wichtig

Diskussionsimpuls 4: Pflegefreundliche Betriebskulturen stärken und Vereinbarkeit praktisch ermöglichen

✓ **Betriebe stärker in die Pflicht nehmen**
Instrumentarium auf freiwilliger Basis erreicht nicht alle Beschäftigten

✓ **Vereinbarkeit de facto ermöglichen, berufliche Nachteile verhindern**
Betriebliche Umsetzung ist entscheidend – nicht nur gesetzliche Ansprüche und Unterstützungsangebote

✓ **Flexibilität schaffen**
Flexible Arbeitszeiten und kurzfristige Anpassungen bei verändertem Pflegebedarf ermöglichen

✓ **Führung sensibilisieren**
Verständnisvolle Führungskräfte und eine pflegefreundliche Unternehmenskultur fördern

✓ **Information und Beratung stärken**
Niedrigschwellige betriebliche Informations- und Beratungsangebote bereitstellen

Übergreifende Empfehlungen im Kurzüberblick

Bundes- und Landesebene

- Angehörigenpflege besser absichern:
  - **Zeitrechte vereinfachen, flexibilisieren und mit finanziellen Leistungen verbinden**
  - **Ideal – vor dem Hintergrund der Ergebnisse zu den sorgenden Männern – wäre ein flexibles, staatlich gefördertes „1000-Stunden-Modell“ (Barbara Stiegler; WIR Stiftung)**
  - **Pflegebedingte Nachteile bei der Alterssicherung begrenzen**
- Professionelle Pflegeinfrastruktur (insbs. ambulante Dienste, Tages-, Verhinderungs- und Kurzzeitpflege), altersgerechtes Wohnen und kultursensible Dienste bedarfsgerecht ausbauen
- Exkursthema: Live-in Pflege nur im Angestelltenverhältnis weiterdenken (Leiber 2024)

Kommunen

- Kommunen als “Kristallisationspunkte der Netzwerkbildung“ (Wirth et al. 2025, 93) und der Beratung
- Zugängliche, aufsuchende und kultursensible Beratung, kommunales Case und Care Management
- Kommunale Altenhilfe sollte als Pflichtaufgabe gestärkt und entsprechend finanziell unterfüttert werden

Übergreifende Empfehlungen im Kurzüberblick

Betriebe

- Pflegeverantwortung sichtbar machen: Pflege muss für Männer und Frauen gleichermaßen selbstverständlich und als gesamtgesellschaftliche Aufgabe anerkannt werden; sie darf kein Tabuthema im Betrieb bleiben
- **Pflegesensible Arbeitskulturen fördern**
- Flexible, am Bedarf der Beschäftigten orientierte Arbeitszeiten und verlässliche Freistellungsmöglichkeiten ermöglichen
- Führungskräfte sensibilisieren und betriebliche Anlaufstellen für Beratung und Unterstützung besser etablieren
- **Betriebe stärker zu Maßnahmen verpflichten, Förderung von Netzwerklösungen für Kleinbetriebe**

Übergreifende Empfehlungen im Kurzüberblick

Forschung

- **Repräsentative Erhebungen** zur Sorge und Pflege durch Angehörige im erwerbsfähigen Alter, ihren Motiven, detaillierten Arrangements, Vereinbarkeits- und Bewältigungsstrategien – auch unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte
- **Experimentelle Befragungsstudien** zur hypothetischen Pflegebereitschaft von Männern entlang unterschiedlicher Voraussetzungen und Bedingungen

Quellen

- Auth, Diana; Brüker, Daniela; Dischер, Kerstin; Kaiser, Petra; Leiber, Simone; Leitner, Sigrid; Varnholt, Annika (2020): Sorgende Angehörige: eine intersektionale Analyse, Münster: Westfälisches Dampfboot (Reihe Arbeit – Demokratie – Geschlecht).
- Auth, Diana; Brüker, Daniela; Dierkes, Mirjam; Leiber, Simone; Leitner, Sigrid; Vukoman, Marina (2015): Wenn Mitarbeiter Angehörige pflegen: Betriebliche Wege zum Erfolg. Ergebnisse des Projekts „Männer zwischen Erwerbstätigkeit und Pflege“ (MÄNNEP), gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Hg. v. Hans Böckler Stiftung.
- Auth, Diana; Dierkes, Mirjam; Leiber, Simone; Leitner, Sigrid (2016): Trotz Pflege kein Vereinbarkeitsproblem? Typische Arrangements und Ressourcen erwerbstätiger pflegender Söhne. In: Zeitschrift für Sozialreform 62 (1), 79–110. DOI: 10.1515/zsr-2016-0007.
- Auth, Diana; Dischер, Kerstin; Kaiser, Petra; Leiber, Simone; Leitner, Sigrid; Varnholt, Anika (2018): Sorgende Angehörige als Adressatinnen einer vorbeugenden Pflegepolitik: eine intersektionale Analyse (PflegeIntersek). Hg. v. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V. (FGW). Düsseldorf (FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik, 15).
- Bünning, Mareike; Weinhardt, Michael (2026): Unterstützung und Pflege bei fehlenden familialen Netzwerken: Potenziale von Verantwortungsgemeinschaften. In: Miriam Laschinski, Dirk Hofäcker und Simone Scherger (Hg.): Alter, Kohorten und Generationen in der Sozialpolitik. Perspektiven auf sozialpolitischen Wandel. Frankfurt, New York: Campus Verlag (Schriftenreihe des Deutschen Instituts für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (DIFIS), Band 5), 273–302.
- Czaplicki, Christin (2020): Die Kombination von Pflege- und Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Dosch, Erna (2018): Wie Männer pflegen. Pflegearrangements häuslich pflegender Männer im erwerbsfähigen Alter. Wiesbaden Germany: Springer VS (Research).
- Ehrlich, Ulrike; Minkus, L.; Hess, M. (2020): Einkommensrisiko Pflege? Der Zusammenhang von familiärer Pflege und Lohn. In: Zeitschrift fur Gerontologie und Geriatrie 53 (1), 22–28. DOI: 10.1007/s00391-019-01666-5.
- Franzke, Bettina (2025): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Die Situation pflegender Angehöriger und Handlungsbedarfe für öffentliche Arbeitgeber. Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung NRW.
- Geyer, Johannes; Haan, Peter; Teschner, Mia (2024): Ausbau der Pflegeversicherung könnte Gender Care Gap in Deutschland reduzieren. DIW Wochenbericht 7, 95-103

Quellen

- Jong, Lea de; Schmidt, Torben; Stahmeyer, Jona Theodor; Eberhard, Sveja; Zeidler, Jan; Damm, Kathrin (2023): Informelle Pflege und Berufstätigkeit: Einflussfaktoren auf die Bereitschaft. In: Zeitschrift fur Evidenz, Fortbildung und Qualitat im Gesundheitswesen 178, 29–36. DOI: 10.1016/j.zefq.2023.01.008.
- Kelle, Nadiya; Ehrlich, Ulrike (2025): Family care in Germany and its gender-(un)specific patterns: an analysis using novel data from the German Socio-Economic Panel Innovation Sample. In: International Journal of Care and Caring 9 (2), 197–213. DOI: 10.1332/23978821Y2024D000000084.
- Leiber, Simone (2024): Die Ankunft der Babyboomer: Was tun mit der „24-Stunden-Pflege“? In: Antje Schwinger, Adelheid Kuhlmey, Stefan Greß, Jürgen Klauber, Klaus Jacobs und Susann Behrendt (Hg.): Ankunft der Babyboomer. Herausforderungen für die Pflege. Berlin: Springer Open (Pflege-Report, 2024), 87–98.
- Moser, Eva; Kostrzewa, Paula; Moog, Stefan (2026): Informelle Pflege und Erwerbstätigkeit. Pflegebedingte Erwerbsverluste bis 2045 und Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit, Gütersloh. Bertelsmann Stiftung.
- Voß, Matthias; Seidl, Norbert (2020): Erwartungen von männlichen pflegenden Angehörigen an ambulante Pflegedienste. In: Änne-Dörte Latteck, Christa Büker, Norbert Seidl und Senta Marienfeld (Hg.): Pflegende Angehörige. Genderspezifische Erwartungen an Soziale Unterstützungssysteme. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich, 105–129.
- Wallroth, Veronika; Jegermalm, Magnus (2026): Providing Informal Care in Sweden is Not Just a Women’s Issue. In: The Journal of Men’s Studies 34 (2), 387–411. DOI: 10.1177/10608265251394406.
- Wirth, Lena Marie; Evans-Borchers, Michaela; Völz, Silke; Lange, Joachim (2025): Verantwortung darf kein Risiko sein: Vereinbarkeitsperspektiven im Umfeld von Erwerbstätigkeit und privaten Sorgeaufgaben. In: SFO 74 (2–3), 83–97. DOI: 10.3790/sfo.2024.1457802.
- Zwar, Larissa; Angermeyer, Matthias C.; Matschinger, Herbert; Riedel-Heller, Steffi G.; König, Hans-Helmut; Hajek, André (2021): Are informal family caregivers stigmatized differently based on their gender or employment status?: a German study on public stigma towards informal long-term caregivers of older individuals. In: BMC public health 21 (1), 1868. DOI: 10.1186/s12889-021-11955-7