

„Du bist schwul bis zum Beweis des Gegenteils!“

Männer in der Altenpflege

Heinz Bartjes/Eckart Hammer

Langfassung des Artikels aus Dr. med. Mabuse Nr. 155

Alter und Altenpflege sind weiblich. In der häuslichen Pflege sind drei Viertel bis vier Fünftel aller Hauptpflegepersonen Frauen, das heißt Ehefrauen, Töchter, Schwieger- und Enkeltöchter. Der Männeranteil in der professionellen Altenhilfe liegt zwischen 10 und 15% und ist seit Jahrzehnten stabil. Während so die Frauenfrage im Alter zu Recht in den Vordergrund gerückt wird, laufen die Männer Gefahr, übersehen zu werden. Aus mehreren Gründen brauchen wir jedoch mehr Männer in der Altenpflege:

- *Entwicklung des Arbeitsmarktes:*
Die derzeit zwar abgemilderte, weil von konjunkturellen Entwicklungen abhängige Personalnot in der Altenpflege wird sich insgesamt verschärfen. Die demografisch bedingte Zunahme Älterer und gleichzeitige Abnahme Jüngerer werden den Personalbedarf ohne eine deutliche Erhöhung des Männeranteils nicht abdecken lassen.
- *Berufspolitische Anforderungen:*
Eine Aufwertung der Altenpflege mit dem Image eines (Haus-)Frauenberufs kann nur gelingen, wenn sie zu einem Beruf wird, der auch für Männer attraktiv ist.
- *Geschlechtergerechtigkeit:* Kinder- und Altenpflege sowie Haushaltstätigkeiten sind - auch bei Berufstätigkeit beider Partner – nach wie vor asymmetrisch verteilt.
- *Männliche Identität:* Das männliche Rollenverständnis ist vergleichsweise eng und schließt „weibliche“ Anteile wie Fürsorge weitgehend aus. Pflege und Sorgearbeit können die männliche Identität erweitern und bereichern und dem Mann eine größere Ausdrucksvielfalt ermöglichen.
- *Alte Männer (und Frauen) brauchen Männer:* Alte Männer fallen tendenziell zurück in Frauenwelten, in denen ihre Bedürfnisse als Männer wenig berücksichtigt werden (Neutzling 2003, 37). Alte Männer brauchen junge Männer, die sie als Männer wahrnehmen und männlichen Interessen und Ausdrucksformen Raum verschaffen.

Wie es gelingen kann, mehr Männer für den Altenpflegeberuf zu gewinnen, steht im Mittelpunkt einer Expertise, die im Rahmen eines Equal-Projektes „Dritt-Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe“ erstellt wird. Dieser Artikel skizziert sehr knapp analytische Zugänge und Hypothesen sowie einige Schlaglichter eines Expertenhearings.

Aspekte männlicher Sozialisation

Eine soziale Unterforderung junger Männer kann für verschiedene Phasen und Bereiche männlicher Sozialisation festgehalten werden; von Beginn an stellt sich die Geschlechtsidentität des Jungen durch Abgrenzung und Negation her; seine Identität als Junge und Mann ist wackelig und unsicher. Jungen werden z.B. in der Schule im Bereich des Sozialen Lernens nicht gefordert und auch zu wenig gefördert - der scheinbare Verhaltensvorteil wird insgesamt zum Lernnachteil. Vor diesem Hintergrund wurden Erfahrungen von jungen Männern im Zivildienst ausgewertet (Bartjes 1996). Im Zivildienst werden die jungen Männer neu mit ihrer eigenen Geschlechtsidentität konfrontiert. Die Arbeit in den für die jungen Männer in der Regel ungewohnten Tätigkeiten der Pflege und Betreuung kann neues "Geschlechterpotenzial" eröffnen: sie entwickelt, fördert und aktiviert Kompetenzen und Eigenschaften der jungen Männer,

die in ihrer bisherigen Sozialisation wenig abgefragt wurden: Geduld, Empathie, Für-Andere-Da-Sein, Pflegen, Betreuen, hauswirtschaftliche Tätigkeiten, etc. Damit werden traditionelle männliche Geschlechterorientierungen zumindest zum Teil gelockert und relativiert. Die von den ZDL formulierten Lernprozesse im Zivildienst können als Hinweise auf vorenthaltene Lernchancen in den vorangegangenen Sozialisationsinstanzen interpretiert werden. Erfahrungen des persönlichen Gebrauchtwerdens, von sozialer Verantwortung, die Erweiterung der durch Geschlechterstigmatisierung reduzierten Handlungsmöglichkeiten, Einblicke in andere Lebenswelten - die Chance, solche Erfahrungen vor dem Zivildienst zu machen, sind offensichtlich gering.

Junge Männer treffen auf ein geschlechtshierarchisch segmentiertes Ausbildungs- und Berufssystem innerhalb dessen nach wie vor die Männerberufe die „Ernährerrolle“ implizieren. Berufe im Bereich Pflege, Erziehung und Sorgearbeit insgesamt spielen dabei keine Rolle. Eine aktuelle Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) stellt fest, dass Berufsbezeichnungen an sich bereits die geschlechtsspezifische Berufswahl von Jungen und Mädchen beeinflussen (Krewerth 2004). Jungen nehmen eine ablehnende Haltung ein, wenn Tätigkeiten im sozialen Sektor auf nachrangige Positionen schließen lassen.

Geschlechtshierarchischer Arbeitsmarkt

Weitere theoretische Zugänge konzentrieren sich auf den Aspekt der Geschlechterhierarchie auf dem Arbeitsmarkt. Aus der Frauen zugeschriebenen und zugewiesenen Sphäre des Da-Seins für Andere ergeben sich Kompetenzen und Fähigkeiten, die als quasi „natürliche“ in so genannte Frauenberufe einfließen. Diese Form „verberuflichter Sorgearbeit“ ist charakterisiert durch schlechte Bezahlung, niedrige Position, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, unstrukturierte bzw. diffuse Arbeitsanforderungen, Alltagsnähe, vermischte Tätigkeiten und geringe gesellschaftliche Anerkennung.

Häusliche, ambulante, stationäre Pflege

Als Mann in der Altenpflege zu gehen heißt, in einer Frauenwelt zu arbeiten und entmännlichte Männer zu versorgen. Altenpflege konfrontiert den Mann mit einer permanenten Kränkung seiner männlichen Identität. Denn der alte, pflegebedürftige Mann „fällt gewissermaßen zurück in eine weibliche Welt, in der er wie ein Kleinkind versorgt wird. So war er einmal gewesen, doch so wollte er als Mann nie wieder werden“ (Neutzling 2003, 37). Männer in der Pflege sehen sich so dem latenten Verdacht ausgesetzt, schwul zu sein, ihre ungelöste Mutterbindung auszuleben, in die warme, konkurrenzfreie Frauenwelt zu flüchten – kurzum, kein richtiger Mann zu sein (Bartjes/Hammer 1995). Aktive Pflege im häuslichen Kontext begegnet Männern in der Regel erst in einem höheren Lebensalter, wo die Berufswahl meist schon hinter ihnen liegt. Dennoch ist sie für die geschlechtsspezifische gesellschaftliche Wahrnehmung des Zusammenhangs von Männlichkeit und Pfl egetätigkeit von Bedeutung. Vor der Pflege im engeren Sinne sind viele Männer mit Pflege im weiteren Sinne konfrontiert, wenn sie Vater werden. Wir vermuten einen Zusammenhang zwischen positiven Erfahrungen in der Säuglings- und Kinderpflege und einer späteren Pflegebereitschaft älteren Familienangehörigen gegenüber. Männer sind weniger durch innere und soziale Werte zur Pflege verpflichtet und können ein „gesünderes“ Verhalten der Abgrenzung praktizieren. Im Rollenwechsel vom „materiellen Versorger“ zum „körperlichen Fürsorger“ wahren sie einen größeren inneren Abstand, setzen ihre Belastungsgrenzen früher, leisten seltener Schwerstpflege, fällen schneller die Entscheidung für eine

Heimunterbringung und schützen nicht selten mit ihrem Veto auch die Pflegenden vor ihrer eigenen Überforderung (Lambrecht/Bracker 1992, 112; 4. BMFSFJ 2002, 200).

Männlichkeit und Alter

Alle Begriffe um das Adjektiv „alt“ sind in unserer Gesellschaft stigmatisiert und erfahren tendenziell eine Bedeutungsverschlechterung. Für (junge) Männer wird Alter gleichsam zur Negation von Männlichkeit. Denn die wichtigsten Männlichkeitsideale Kraft, Ausdauer, Fitness, Potenz verzeichnen die deutlichsten Alterseinbußen. Das Alter und der alte Mann sind der Inbegriff von Unmännlichkeit. „Altern bedeutet gegenwärtig, Angst vor dem Verlust eines leistungsfähigen Körpers, die Erfahrung einer Reduktion über den Körper, Erleben von Ohnmacht und Ausgeliefertseins sowie eine Entsubjektivierung als bedürfnislos“ (Hoppe 1996, 85). Altenarbeit heißt darum für junge wie alte Männer, sich permanent ihrer Identität als Mann zu vergewissern und sie zu stabilisieren. Dazu dient etwa eine Männergruppe, wie sie von Kunz/Brunatti (1998, 53) beschrieben wurde, wo scheinbar verwirrte Männer buchstäblich „mentale Sprünge“ machten, wenn ihnen eine handfeste und sinnvolle Tätigkeit angeboten wurde.

Männer in der Pflege: „cross-gender-freaks“

Christiane Williams (1989) untersuchte Männer in Frauenberufen (Pflege) und Frauen in Männerberufen (Militär) und fragte danach, wie jeweils Männer und Frauen ihr Geschlecht in der spezifischen Situation herstellen und behaupten. Männer verfolgen im Frauenberuf Pflege eher die Strategie der Geschlechterdifferenzverstärkung; Sie inszenieren ihre Berufstätigkeit als „männlich“, indem sie

- vor allem solche Tätigkeitsbereiche aussuchen, die traditionell eher „männliche“ Fähigkeiten zu erfordern scheinen (Technikorientierung, physische Stärke, etc.)
- sich wehren gegen den Verdacht als „weibisch“ gleich „schwul“ eingeschätzt zu werden
- sich eher an den männlichen ärztlichen Kollegen statt an den informellen Gesprächen mit den Kolleginnen orientieren.
- In diesem Versuch männlich konnotierte Felder in einem Frauenberuf zu identifizieren und zu besetzen, werden sie unterstützt von PatientInnen, ÄrztInnen und ihren weiblichen Kolleginnen.

In einer neueren Studie über Krankenpfleger wird ein weiterer Aspekt dieser Strategie genannt: Hier führt die Strategie der Differenzverstärkung - vor allem die Verbindung von „männlicher Coolness“ und pflegerischer Professionalität - zu einem neuen Pflegestil, der sich der "alten weiblichen Pflege" überlegen fühlt: „Die moderne Modellkrankenpflege hat sich vom weiblichen Tugendkatalog befreit und zeigt nunmehr ein ‚männliches Profil‘: er ist ruhig, sachlich, überlegt, behält in schwierigen Situationen die Übersicht, kann im Umgang mit Ärzten von Mann zu Mann (d.h. eben von gleich zu gleich) verhandeln, bringt mit männlicher Autorität verwirrte Patienten zur Raison und dient dank seiner Körperkräfte als ‚Abteilungskran‘ für schwere Hebearbeiten“ (Heintz/Nadai 1998, 85). In der Konsequenz führt diese aktive Herstellung der Geschlechterdifferenz zu einer Reproduktion auch der Geschlechterhierarchie. Williams bezeichnet das Ergebnis dieser Prozesse als „glass escalator“ (gläserner Aufzug) bzw. bezogen auf die Ausschließungsprozesse von Frauen als „glass ceiling“ (gläserner Himmel): Während Frauen in Männerberufen eher marginalisiert werden, und durch gleichsam unsichtbare (gläserne) Barrieren daran gehindert werden, in der Hierarchie aufzusteigen, müssen Männer in Frauenberufen sich anstrengen, wenn sie keine Karriere machen wollen, werden also durch wiederum unsichtbare Mechanismen und Kräfte die Leiter hinaufkatapultiert. Die Studie „Zur

Situation von Männern in ‚Frauen-Berufen‘ der Pflege und Erziehung in Deutschland“ (Stuve u.a. 2004) bestätigt im wesentlichen die beschriebenen Ergebnisse bei Williams: Das Vorhandensein wirkungsmächtiger Stereotype geschlechtlich aufgeladener Berufe, der zu Folge Männer, die in diesen „weiblichen“ Feldern tätig sind, unter Homosexualitätsverdacht stehen zum einen und Strategien der Spezialisierung und Distanzierung zum anderen, die Männer bestimmte – dann männlich assoziierte – Nischen aufsuchen lassen. Zu den Motiven und zum Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung formulieren sie vorsichtig erste Hinweise, dass Männer typischerweise nicht nach dem Realschulabschluss in diese Berufe ‚hineinschlittern‘, sondern sich oftmals erst nach einer anderen Erstausbildung für eine Umorientierung entscheiden.

Literatur

- Bartjes, Heinz, Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz. Theoretische und empirische Annäherungen, Weinheim und München 1996
- Bartjes, Heinz/Hammer, Eckart: Männer und Männlichkeit in der Sozialen Arbeit - am Beispiel Altenarbeit. In: Sozialmagazin, 9/1995, 10-28
- BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Vierter Bericht zur Lage der Älteren Generation. Berlin 2002
- Böhnisch, Lothar/Winter, Reinhard, Männliche Sozialisation, Weinheim und München 1993
- Brückner, Margit, Fürsorge und Pflege (Care) im Geschlechterverhältnis, in: Gruber, Christine/Fröschl, Elfriede (Hg.), Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit, Wien 2001, 269-284
- Gröning, Katharina, „Irgendwie reingeschlittert“. Häusliche Pflege und die Geschlechterrollen, in: Dr. med. Mabuse. Zeitschrift im Gesundheitswesen, 29. Jg., Heft 148, 2004, 46-50
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva, Geschlecht und Kontext, in: Zeitschrift für Soziologie, 19. Jg., 1998, 573-588
- Hoppe, Birgit: Geschlechterdifferenz des Alterns: In: Hoppe, Birgit/Wulf/Christoph (Hrsg.): Altern braucht Zukunft. Hamburg 1996, 77-93
- Krewerth, Andreas u.a. (Hg.), Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen, Bielefeld 2004
- Kunz, Fred/Brunatti, Renato: Männerspezifische Arbeit in einem geronto-psychiatrischen Krankenhaus – ein interdisziplinär-agogischer Ansatz zur Verbesserung der Lebensbedingungen der männlichen Bewohner. Unveröffentlichte Diplomarbeit an der Schule für Soziale Arbeit. Zürich 1998
- Lambrecht, Petra/Bracker, Maren: Die Pflegebereitschaft von Männern, Kassel 1992
- Neutzling, Rainer: Mit Mann und Maus – Warum sich mehr Frauen als Männer umbringen, in: Sozialmagazin 6/2003, 30-38
- Stuve, Olaf u.a., Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland, Berlin 2004
- Wetterer, Angelika, Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion, Konstanz 2002
- Williams, Christine, Gender differences at work. Women and men in nontraditional occupations, Berkeley and Los Angeles 1989