# Mehr Männer in den Altenpflegeberuf

Eine Expertise im Rahmen des Gender Mainstreaming erstellt vom Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Prof. Dr. Eckart Hammer Dr. Heinz Bartjes

Stuttgart 2005

### Dritt-Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe



Gefördert durch









Mehr Männer in den Altenpflegeberuf. Eine Expertise. Erstellt vom Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V.

Herausgegeben von der Entwicklungspartnerschaft des EQUAL-Projektes "Dritt-Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe" – ein Kooperationsprojekt des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V., des Diakonischen Werkes Württemberg e.V., des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg e.V. und anderer.

Stuttgart 2005







### //Inhalt

| ۷ | or | wc | rt, | Ein | leitu | ng |
|---|----|----|-----|-----|-------|----|
|   |    |    |     |     |       |    |

| 1   | Analytische Zugänge oder<br>Warum mehr Männer in die Altenpflege? | , |
|-----|---|---|
| 1.1 | "Männerforschung" auf der Suche nach eigenen Wegen                |   |

- 1.2 Aspekte männlicher Sozialisation
- 1.3 Zur Berufsorientierung junger Männer
- 1.4 Geschlechtshierarchischer Arbeitsmarkt
- 1.5 Geschlechterverhältnisse im Kontext von Fürsorge- und Pflegetätigkeiten
  - 1.5.1 Häusliche Pflege
  - 1.5.2 Professionelle Altenhilfe
  - 1.5.3 Männlichkeit und Alter
- 1.6 Männer in der Pflege: "cross-gender-freaks"
- 1.7 Männliche Altenpfleger im Kontext "Hegemonialer Männlichkeit"
- 1.8 Fazit: Warum mehr Männer in die Altenpflege?

### 2 Empirische Zugänge

- 2.1 ExpertInnenhearing
- 2.2 Gruppendiskussionen mit Realschülern und Altenpflegeschülern

27

| 3   | Modelle und Ideen für mehr Männer<br>in der Altenpflege – Empfehlungen und<br>weiterführende Überlegungen | 35 | 4 | Literatur | 47 |
|-----|---|----|---|-----------|----|
| 3.1 | Junge werben Junge  |    | 5 | ▶ Anlagen | 57 |
| 3.2 | Schaltstelle Schule   |    |   |           |    |
| 3.3 | Intergenerative Begegnungen   |    |   |           |    |
| 3.4 | Berufsfindung / Berufseinstieg / Berufswechsel  |    |   |           |    |
| 3.5 | Ausbildung  |    |   |           |    |
| 3.6 | Arbeitsbedingungen  |    |   |           |    |
| 3.7 | Öffentlichkeitsarbeit   |    |   |           |    |

### //Impressum

Expertise

### Mehr Männer in den Altenpflegeberuf

#### Autoren

Prof. Dr. Eckart Hammer, Evangelische Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg Dr. Heinz Bartjes, Tübingen

### **Projektleitung**

Edda Rosenfeld, Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.

Bereich Personal Fachbereich PE/OE Strombergstraße 11, 70188 Stuttgart info.personal@caritas-dicvrs.de www.caritas-rottenburg-stuttgart.de

Informationen zum Projekt und download des Dokumentes unter: www.equal-altenhilfe.de

**Gefördert und herausgegeben** durch die Entwicklungspartnerschaft des EQUAL-Projektes "Dritt-Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe" – ein Kooperationsprojekt des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V., des Diakonischen Werkes Württemberg e. V., des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Baden-Württemberg e. V. und anderer.

Stuttgart, im Mai 2005







### // Vorwort

Der Dienstleistungssektor ist ein schwerpunktmäßig von Frauen geprägter Arbeitsmarkt, in dem die Altenhilfe keine Ausnahme macht. Dem Fehlen der Männer in der Pflege liegen vielfältige Faktoren zugrunde, die nicht unbekannt sind. Pflege und Sorgearbeit sind für Männer und Jungen nach wie vor Berufsfelder, die dem weiblichem Geschlecht zugeschrieben werden. Arbeitsbereiche, in denen Aufstiegschancen nicht sehr gut, der Verdienst eher gering und die Arbeitszeiten unattraktiv sind , sind unattraktiv für Männer und Jungen. Ihr Bild von Männlichkeit bringen sie damit nicht in Einklang, was – wie in umgekehrter Weise auch für Frauen und Mädchen – das Spektrum der Berufswahl auf bestimmte Berufsbilder und Lebensverhältnisse hin sehr einengt.

Die Altenpflege braucht Männer. Kulturelle, ethnische, arbeitsmarktpolitische und geschlechtsspezifische Sichtweisen – um die wesentlichen zu markieren – bilden ein Patchwork aus Begründungszusammenhängen, die es erfordern, sich aus Theorie und Praxis dem Fehlen der Männer in der Pflege zukunftsorientiert zuzuwenden. Vor diesem Hintergrund hat sich das Equalprojekt "Dritt Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe in Baden-Württemberg" aus der Perspektive des Gender Mainstreaming in einem Modellprojekt der Thematik gewidmet und die Expertise ,Mehr Männer in die Altenhilfe in Baden-Württemberg' an die Evangelische Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg in Auftrag gegeben. Prof. Dr. Eckart Hammer und Dr. Heinz Bartjes waren mit der Umsetzung betraut. Es galt, nicht nur das Fehlen der Männer in der Altenhilfe zu analysieren, sondern ihre Wirkungszusammenhänge von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit in diesem Arbeitsfeld herauszuarbeiten. Es sollten Optionen für eine Veränderung der Situation skizziert werden, die zum gelingenden Einmünden in einen Pflegeberuf beitragen.

Unter der Federführung des Caritasverbandes der Diözese Rottenburg-Stuttgart ist eine Expertise entstanden, die auf fundierten theoretischen Erkenntnissen bauend praxisrelevante Zugänge skizziert.

Die Expertise beinhaltet Theoriebildung und ist Leitfaden zur Gewinnung von mehr Männern in die Altenhilfe für Bildungspolitik, Ausbildungsträger oder Träger der Altenhilfe zugleich. Sie bietet den Nutzerinnen die Chance, Lösungen für das Fehlen der Männer in der Pflege kreativ zu gestalten und in unterschiedliche Richtungen Veränderungen zu bewirken.

Lassen Sie sich anregen im Bemühen, mehr Männer für die Altenpflege zu gewinnen und sich anstecken von dem Ideenreichtum, der in der Zusammenarbeit aller Projektbeteiligten immer sprudelte!

### Edda Rosenfeld

Projektleiterin Gender Mainstreaming Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e. V.

Stuttgart, im Mai 2005

### // Einleitung

Die vorliegende Expertise hat als Überschrift keine Fragestellung als Ausgangspunkt, sondern eine Aufforderung, eine Zielsetzung - einen Hilfeschrei, wenn man so will: "Mehr Männer in den Altenpflegeberuf!" Der appellative Charakter dieses Satzes ergibt sich aus dem Befund wie zuletzt von der Studie zur Personalsituation in der Altenhilfe in Baden-Württemberg (2003) bestätigt -, dass die meisten jungen Männer keinen Zugang zu direkter Pflegearbeit und damit verbundenen Ausbildungen haben. Jugendliche und Heranwachsende werten Pflege und Sorgearbeit häufig als "weibisch" ab und sehen durch einschlägige Ausbildungen ihre männliche Identität bedroht. Damit verstellen sich Männer einen Zugang und Berufsoptionen zu einem großen und zentralen Lebens- und Arbeitsbereich, der für die Entwicklung einer kritischen Männlichkeit und von Gendergerechtigkeit von hoher Bedeutung wäre. Entscheidend ist jedoch, dass Männer durch diese Abwertung von Pflege als "Nur-(Haus-) Frauenberuf" der nötigen Attraktivität und Aufwertung des Berufs, die für eine nachhaltige Verbesserung der Personalsituation in der Altenhilfe unabdingbar sind, schaden.

Um die Männerquote in der Altenhilfe zu erhöhen, beschäftigt sich die Expertise insbesondere mit der Schlüsselsituation Berufswahl junger Männer. In Anbetracht der Kürze der Projektzeit (November 2004 bis Mai 2005) und der beschränkten Projektmittel zielt die Expertise vor allem darauf ab, einige erfolgreiche Beispiele und hierbei erforderliche Rahmenbedingungen für eine Schienung der Berufsorientierung junger Männer in Richtung Sozialer Arbeit im allgemeinen und Altenhilfe im Besonderen zu identifizieren.

Ausgangspunkte sind ein eher kursorischer sekundäranalytischer Überblick über die aktuellen Ergebnisse der kritischen Männer- und Jungenforschung zur Berufswahl und den dahinter liegenden Rollenbildern und Wertvorstellungen sowie eine Sichtung geschlechtsbezogener berufssoziologischer Literatur.

Im Zentrum der Expertise stehen bestehende Ausbildungs- und Berufswege junger Männer mit einer potentiellen Orientierung auf Pflege sowie einige exemplarische, Erfolg versprechende einschlägige Good-Practise-Modelle. Dabei werden insbesondere die in diesen Einzelprojekten notwendigen Faktoren und Schlüsselsituationen identifiziert, die zu einer gelingenden Einmündung in einen Pflegeberuf beitragen. So kann der erforderliche Praxisbezug nicht nur über exemplarische Einzelprojekte sondern vor allem auch über generalisierbare strukturelle und methodische Handlungsempfehlungen beschrieben werden.

Insgesamt kann die hier zu bearbeitende Fragestellung nur als breit angelegter, den Rahmen der Altenhilfe überschreitender Ansatz verfolgt werden. Da das Thema der Expertise "Mehr Männer in die Altenhilfe" ähnlich auch in anderen Feldern der Sozialen Arbeit und im Gesundheitswesen diskutiert wird, sind diese Diskurse und dort verfolgte Bemühungen mit berücksichtigt.

Neben den analytischen Zugängen wurde die Auseinandersetzung im Diskurs mit drei unterschiedlichen Gruppen von Fachleuten erweitert, geerdet und vertieft. Im Rahmen eines eintägigen Hearings mit Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichsten Bezügen wurde mit Mitteln der Zukunftswerkstatt eine Fülle von Ideen entwickelt und diskutiert; in einer Gruppendiskussion mit männlichen Realschülern wurde vor allem der Blick von Jugendlichen auf den Altenpflegeberuf beleuchtet; mit männlichen Altenpflegeschülern wurden Berufswahlmotive und geschlechtsspezifische Berufserfahrungen fokusiert.

Einem möglichen kritischen Einwand gegenüber dieser Studie sei an dieser Stelle begegnet: Der Ruf nach mehr Männern in die Altenpflege beruht unter anderem auf der Personalnot in der Altenpflege, die zum Zeitpunkt der Projektausschreibung in den Altenpflegeschulen und den Heimen mit Händen zu greifen war. Während der Projektlaufzeit haben sich die Verhältnisse¹ radikal verändert, Schulen haben wieder Wartelisten, Pflegeheime haben

großzügige Personalauswahl. Die Daten der demografischen Entwicklungen sprechen jedoch dafür, dass in der Altenhilfe langfristig ein erheblicher Nachwuchsmangel herrschen wird.

In unserer Suche nach neuen Wegen für mehr Männer in die Altenpflege bekamen wir viel Unterstützung und interessante Impulse von anderen.

#### Danken möchten wir insbesondere:

- den Teilnehmenden des kreativen und lustvollen Expertenhearings am 15.4.2005 in Stuttgart-Hohenheim: Jutta Arndt, Alexander Bentheim, Thomas Fäustle, Ute Heers, Jan Kasiske, Sigfried Keppeler, Jens Krabel, Angelika Münz, Rainer Neutzling, Ralf Palm, Gerda Reschl-Rühling, Ulrike Richter, Jürgen Ripplinger, Edda Rosenfeld, Bernhard Slatosch, Klaus Troß-Weinacht;
- dem Schulleiter, Herrn Albrecht, und den aufgeweckten Schülern der Klasse 10 der Wilhelm-Hauff-Realschule Pfullingen: Steve Berhe, Jonas Schmid, Tobias Holz, Baris Erol:
- der Schulleiterin, Frau Heider, und den selbstbewussten Schülern der Berufsfachschule für Altenpflege des Diakonischen Instituts Metzingen Steffen Epple, Andreas Müller, Christian Müller, Thorsten Schnell, Matthias Stahl, Andre Steiner, Stefan Vilgauk.

Diese Expertise ist ein kleiner Beitrag zur Erhellung des noch weitgehend unerforschten Landes "Männer in der Altenpflege". Ein Zwischenbericht dieser Expertise ist in der Fachzeitschrift Dr. med. Mabuse im Mai 2005 (Heft Nr. 155) erschienen. Wir werden an diesem Thema weiter arbeiten. Kritische Rückmeldungen, Diskussionen und weiterführende Impulse sind im Interesse der Sache erwünscht. (Adressen im Anhang)

### Dr. Heinz Bartjes und Prof. Dr. Eckart Hammer

1 Neben der allgemeinen wirtschaftlichen und arbeitsmarktbezogenen Strukturkrise ist dies unter anderem dem Stellenabbau in den Krankenhäusern und der zunehmenden Vordrängung professioneller Pflege durch billige "Hauswirtschaftliche" Kräfte aus Osteuropa geschuldet.

Expertise: Mehr Männer in den Altenpflegeberuf

1 / 2 / 3 / 4 / 5 Analytische Zugänge oder Warum mehr Männer in die Altenpflege?

### 1/2/3/4/5

# Analytische Zugänge oder Warum mehr Männer in die Altenpflege?

1.1 "Männerforschung" auf der Suche nach eigenen Wegen 1.2 Aspekte männlicher Sozialisation 1.3 Zur Berufsorientierung junger Männer
1.4 Geschlechtshierarchischer Arbeitsmarkt 1.5 Geschlechterverhältnisse im Kontext von Fürsorge- und Pflegetätigkeiten 1.5.1 Häusliche Pflege 1.5.2 Professionelle Altenhilfe 1.5.3 Männlichkeit und Alter 1.6 Männer in der Pflege: "cross-gender-freaks" 1.7 Männliche Altenpfleger im Kontext "Hegemonialer Männlichkeit" 1.8 Fazit: Warum mehr Männer in die Altenpflege?

## 1. Analytische Zugänge oder Warum mehr Männer in die Altenpflege?

### 1.1 "Männerforschung" auf der Suche nach eigenen Wegen

"Über den Mann weiß die Sozialwissenschaft nichts" stellten Benard/Schlaffer zu Anfang der achtziger Jahre (1980, 11) fest. Dies lässt sich Anfang der neunziger Jahre in dieser Eindeutigkeit sicherlich nicht mehr behaupten - Männerforschung existiert aber gleichwohl erst in Anfängen. Dabei stehen wir vor dem Paradoxon, dass bisherige (Sozial)Wissenschaft eine ,Männerwissenschaft' war und ist - im doppelten Sinne: Forschung im Hochschulbereich ist eindeutig eine Männerdomäne; zum anderen standen Männer im Zentrum der wissenschaftlichen Betrachtung. Aber: nicht als geschlechtliches, sondern als universelles Wesen, bei dem die Tatsache der Geschlechtlichkeit ausgeblendet wurde.

Im Zuge dieser Stilisierung des Mannes zum Menschen schlechthin konnte natürlich die spezifische geschlechtsbezogene Realität der Männer, ihre leidvollen und lustvollen Seiten, nicht erkennbar werden: "Die herkömmliche Erforschung des Mannes als Maß für den Menschen überhaupt schließt in Wirklichkeit systematisch Überlegungen aus, was den Männern als Männern eigentümlich ist." (Brod 1987, 2) Bei der Gleichsetzung von "Mensch" und "Mann" handelte es sich um ein idealisiertes Bild von Männern und Männlichkeit.

Diese Unsichtbarkeit, das fehlende Wissen über Männer hat Brzoska (1992) im Blick, wenn er feststellt, dass die beginnende "Männerforschung" der Frauenforschung "nachgeordnet" ist: die Geschlechterverhältnisse sind vor allem von Frauen thematisiert worden, auch ein Großteil der Kenntnisse über Männer ist der Frauenforschung zu verdanken. Brzoska setzt daher den Begriff "Männerforschung"

bewusst in Anführungszeichen, um nicht zu suggerieren, es handele sich um zwei gleichberechtigte Forschungsrichtungen, da der geringe Forschungsstand keinen eigenen Begriff rechtfertige.

Frauenforschung hat sich zum einen explizit mit Männern beschäftigt (etwa: Metz-Göckel/ Müller 1985, Prengel 1990, Badinter 1993), des Weiteren fielen Erkenntnisse über Männer als "Nebenthemen" an (etwa in den Arbeiten über geschlechtsbestimmende Sozialisation bei Hagemann-White 1984, Grabrucker 1985, Metz-Göckel/Nyssen 1990, Bilden 1991) und schließlich kann die Männerforschung von den Arbeiten über die Geschlechterverhältnisse profitieren (etwa in Bezug auf die Untersuchungen zur geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung: Beck-Gernsheim 1980, Wetterer 2002; Knapp 1989, Cremer u.a. 1990).

Insofern hat eine "kritische Männerforschung" die von der Frauenforschung erarbeiteten Erkenntnisse über Männerherrschaft und Geschlechterverhältnisse aufzunehmen. In den Bereichen Soziale Arbeit und Pflege tun vor allem Männer sich schwer mit dieser Perspektive: jetzt hat Mann sich gerade daran gewöhnt, dass die Frauen ihren spezifischen Zugang, Methoden, entsprechende Räume fordern und ausfüllen und Mann hat es ja auch "irgendwie" eingesehen - aber jetzt auch noch Männerforschung? Und gar eine entsprechende soziale Arbeit mit Jungen und Männern? Der zentrale Unterschied, der Schritt weiter, der für viele Männer offensichtlich eine Zumutung bedeutet, ist wohl der, dass plötzlich die Forderung im Raum steht, sich selbst mit geschlechtsspezifischen Fragen auseinanderzusetzen, die eigenen Verwicklungen zu betrachten, sich in Frage stellen zu lassen. Wie oben gesehen: die männliche Welt und Sichtweise auf die Welt

ist die "normale". Und Männlichkeit eigens zu thematisieren heißt: von der Normalität abweichen. Diese "Männlichkeitsformel" so Böhnisch schon 1987 – der herrschenden Alltags- und Machtstrukturen scheint stabil zu sein. Eine zusätzliche Schwierigkeit kommt hinzu: der Gewinn, den diese mühsame Beschäftigung mit Männlichkeit bringen kann und soll, ist nicht recht klar. Männerforschung und -arbeit bedeutet für viele (vor allem oder ausschließlich), sich "freiwillig auf die von Frauen gezimmerte Anklagebank zu setzen". Vermutlich erging es vielen Männern, wie es uns auch lange erging: das in linken (oder anderen) Traditionen geschärfte Gespür und das theoretische Grundwissen über Ungerechtigkeit, ungleiche Machtverhältnisse etc. ließ uns spüren, dass irgendetwas dran war an den Klagen und Forderungen der Frauen. Die Konfrontation mit den überwältigenden Fakten der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern führte zu Schuldgefühlen, für die wir keine Verarbeitungsformen sahen. Die theoretische Diskussion in den 70er und zum Teil 80er Jahren bot hier auch keine Perspektive: Frauen und Männer standen einander wie hermetische Blöcke gegenüber, die Differenz zwischen ihnen stand im Mittelpunkt. Differenzen innerhalb der Frauen und innerhalb der Männer kamen erst später in den Blick.

Schließlich sei nur am Rande noch vermerkt: Entsprechend dem Verhältnis zwischen Frauenforschung und Gerontologie gibt es noch wenig Berührungspunkte zwischen der "männerbewegten" und der "altenbewegten" Welt (Fooken 1986b, 255).

#### 1.2 Aspekte männlicher Sozialisation

Eine soziale Unterforderung junger Männer kann für verschiedene Phasen und Bereiche männlicher Sozialisation festgehalten werden.

Frühkindliche Sozialisation findet bei Jungen in einer frauendominierten Alltagswelt statt - bis Mitte/Ende der Grundschule ist der Alltag von Jungen durch die Mutter, durch Erzieherinnen, Grundschullehrerinnen bestimmt. In all diesen Bereichen "fehlen Männer" (Winter/Willems 1991) – oder sind zumindest unterrepräsentiert. Die Geschlechtsidentität des Jungen bestimmt sich durch Abgrenzung und Negation - von der ersten Person seines Lebens: der Mutter. Männlichkeit vermittelt sich ihm durch eine "Umweg-Identifikation" (Hagemann-White 1984, 91ff): Der Junge darf die ihm am nächsten stehende Person, die Mutter, nicht werden, da sie eine Frau (also: Nicht-Mann) ist: "Die erste Pflicht eines Mannes ist: keine Frau zu sein" so bringt der französische Psychoanalytiker Stoller (zit. n. Badinter 1993, 65) die erste Botschaft an den Jungen auf den Punkt. Jungen finden kaum Möglichkeiten einer konkreten männlichen Geschlechtsidentifikation, ihr Mann-Sein bildet sich also weniger durch anschauliches Nachahmen männlicher Beispiele aus der direkten Umgebung, sondern wesentlich durch Abgrenzung: Um eine männliche Identität zu erwerben, müssen sich Jungen relativ früh aus der intimen Bindung zur Mutter lösen, ohne dass eine enge soziale und emotionale, alltäglich gelebte Beziehung zum Vater möglich wäre. Die Väter sind vorwiegend abwesend – sowohl physisch als auch psychisch.

Jungen erleben Männer häufig nur in Ausnahmesituationen. Sie verfügen nur über idealtypische Bilder von dem, was sie werden sollen (und wollen) – vom Mann, von Männlichkeit:

idealisierte Bilder vom abwesenden Vater und Medienbilder, die aber nicht über "stereotype Männlichkeits-Extrakte" hinausreichen. Vorbilder existieren nur als "Männerhülsen", sie sind nicht fassbar, nicht erfahrbar in ihren Widersprüchen, in ihren Stärken und Schwächen. Vorbilder also, die, weil sie nicht lebendig sind, kaum erreichbar, lebbar für den Jungen sind (Böhnisch/ Winter 1993, 82). Die Orientierung der Jungen an diesen "Männerhülsen" bringt Schwierigkeiten, da die männliche Geschlechterrolle unrealistische Forderungen enthält: die Jungen sollen (und wollen) stark und erfolgreich sein, ihre Gefühle kontrollieren und unterdrücken – aber sie erleben häufig, dass sie darin scheitern. Da "scheitern" in der Männerrolle nicht vorkommt, wird versucht dies zu vertuschen, z.B. durch in Szene gesetzte Männlichkeitsrituale, durch Bluffen und Spielen: "Mann-Spielen-Wollen" (Wahl 1990, 15). Dies ist vielfach verwoben mit den diffus wahrgenommenen Anforderungen "Mann-spielen-zu-müssen"

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich von Beginn an die Geschlechtsidentität des Jungen durch Abgrenzung und Negation bestimmt; seine Identität als Junge und Mann ist wackelig und unsicher.

Ergebnisse aus verschiedenen Industrieländern zum Thema "Jungen in der Schule" können folgendermaßen zusammengefasst werden (vgl. etwa Enders-Dragässer/Fuchs 1988; Fuchs 1992; Fuchs 2001; Thies/Röhner 2000; Vatin 2001; aktueller Überblick bei Nyssen 2002 und Kaiser 2002)): In gemischten Klassen dominieren Jungen das Unterrichtsgeschehen: "Jungen reden öfter und länger als Mädchen, sie unterbrechen häufiger. Diese Dominanz der Jungen hat ihre Entsprechung im Verhalten der Lehrpersonen ihnen gegenüber: zahlreiche Studien zeigen, dass Jungen mehr Aufmerksamkeit von

den Lehrerinnen und Lehrern erhalten, dass sie häufiger angesprochen und aufgerufen werden, dass sie sowohl mehr Lob als auch mehr Tadel erhalten als die Mädchen, mehr Blickkontakt, räumliche Nähe, mehr Rückfragen und Rückmeldung." (Enders-Dragässer/Fuchs 1988, 21) In der Regel erhalten die Jungen zwei Drittel der Aufmerksamkeit, sobald dieser Anteil sinkt, protestieren die Jungen wegen vermeintlicher Bevorzugung der Mädchen. Mädchen verhalten sich im Unterricht eher kooperativ und integrativ: Konzentration auf das Unterrichtsthema, Stellen von Verständnisfragen, Akzeptanz der Lehrperson etc.; mit diesen wichtigen Kompetenzen werden die Mädchen unbewusst in den Unterricht eingebaut und funktionalisiert. Der Stil der Jungen wird eher als konkurrent beschrieben: in Konkurrenz und Abgrenzung zu anderen SchülerInnen und der Lehrperson, sie stellen kaum Verständnisfragen, sondern geben viel häufiger als Mädchen an, den Stoff zu beherrschen.

Im Unterrichtsgeschehen setzt sich zumeist der konkurrente Stil der Jungen durch. Von Ihnen werden kaum soziale Kompetenzen verlangt und gefördert: Jungen lernen, dass solche Kompetenzen Sache der Mädchen sind und sie nicht betrifft. Sie sehen sich nicht veranlasst und aufgefordert, ihre männlichen Status- und Selbstdarstellungsbedürfnisse sowie ihre sonstigen Individualinteressen den Gruppenbelangen unterzuordnen und unter Kontrolle zu halten. Von ihnen wird auch nicht erwartet, sich auf die jeweilige Gruppensituation einzulassen, Rücksicht auf andere zu nehmen und ,rechtzeitig' einzulenken.

Das bedeutet - so zusammenfassend Böhnisch/Winter (1993, 106ff) - dass Jungen in der Schule im Bereich des Sozialen Lernens nicht gefordert und auch zu wenig gefördert werden: "Insgesamt verlängern und verdichten sich so in der Schule lediglich die ohnehin vorhandenen Lernerfahrungen für Jungen. Das heißt: der scheinbare Verhaltensvorteil wird insgesamt zum Lernnachteil" (ebd., 107).

Als ein wesentliches Grundmuster der männlichen Sozialisation haben Böhnisch/Winter (1993, 129ff) das Prinzip der "Externalisierung" identifiziert: "Externalisierung meint die Zurichtung auf männliche Außenorientierung; sie bewirkt ein Nach-Außen-Verlagern von Wahrnehmung und Handeln, gekoppelt mit Nichtbezogenheit als Ausdruck für einen Mangel an Bindung und Verbindungen zu sich selbst, zu individuellen Anteilen und zur eigenen Geschichte, sowie zu anderen Personen. Mit dieser Externalisierung verbunden ist eine mangelnde Fähigkeit zur Empathie, und das bedeutet auch: eine relativ schwache Beziehungs- und Gruppenfähigkeit."

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" (Metz-Göckel 1988) eröffnen: sie entwickelt, fördert und aktiviert Kompetenzen und Eigenschaften der jungen Männer, die in ihrer bisherigen Sozialisation tendenziell weniger abgefragt wurden: Geduld, Empathie, Für-Andere-Da-Sein, Pflegen, Betreuen, hauswirtschaftliche Tätigkeiten etc. Damit werden traditionelle männliche Geschlechterorientierungen zumindest zum Teil gelockert und relativiert. Das betrifft z. B. die Einstellungen zu reproduktiven Arbeiten - Kindererziehung, Pflege, Hausarbeit –, die Vorstellungen und Antizipationen bezüglich der Arbeitsteilung in

der Partnerschaft. In der folgenden Aussage eines Zivildienstleistenden wird dies exemplarisch verdeutlicht: "Ich mein", das sind ja auch Dinge (gemeint sind soziale Kompetenzen), die man zumindest in der Schule so nicht braucht: in der Schule kommt es auf andere Sachen an: da muß man halt stark sein oder bei den Frauen gut ankommen. Im Krankenhaus kommt es auf andere Dinge an, die hat man vielleicht vorher auch schon, aber die wollte man vielleicht noch gar nicht so zeigen und jetzt, wenn man im Krankenhaus ist, da ist man ja in einer ganz anderen Atmosphäre, da kann man die Sachen wieder rauslassen und sich eher so zeigen, wie man wirklich ist und nicht den harten Mann da bloß spielen, was man oft macht." (Bartjes 1996, 148)

Die von den Zivildienstleistenden 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, Einsichten in Handlungsabläufe, Reichweite und Strukturen sozialer Arbeit, Einblicke in andere Lebenswelten – die Chancen, solche Erfahrungen vor dem Zivildienst zu machen, sind offensichtlich gering.

### 1.3 Zur Berufsorientierung junger Männer

Mit Stauber/Walther (2002) kann davon ausgegangen werden, dass die Übergänge zwischen Jugend und Erwachsen-Sein sowohl länger als auch wesentlich komplexer geworden sind. Die Widersprüche, die aus der immer länger andauernden Gleichzeitigkeit jugendlicher wie erwachsener Anforderungen entstehen, verarbeiten die jungen Männer und Frauen in

eigenen Lebensstilen. Im Bereich "Arbeit" und "Bildung" entwickelt sich weniger eine abnehmende Berufs- und Leistungsorientierung, sondern eine Ausdifferenzierung: selbstbezogene Arbeitseinstellungen, in denen der Wunsch nach Selbstverwirklichung, Spaß und Wohlbefinden an erster Stelle stehen.

Junge Männer treffen auf ein geschlechtshierarchisch segmentiertes Ausbildungs- und Berufssystem, innerhalb dessen nach wie vor die Männerberufe die "Ernährerrolle" implizieren. Geschlecht ist ein wesentlicher, gleichzeitig aber offensichtlich auch traditionell geprägter Zugangsfaktor zur dualen Erstausbildung. Das Wahlverhalten der Jugendlichen ist dabei relativ stabil: Die Liste der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert: "Eine geschlechtsspezifische Betrachtung der betrieblichen Berufsausbildung zeigt ... neben der grundsätzlich niedrigeren Beteiligung der Frauen am Dualen System ihr sehr viel engeres Berufswahlspektrum: über die Hälfte der Frauen konzentrierten sich auf nur zehn Berufe. Die Ausbildungsbereiche "Freie Berufe" und Hauswirtschaft" werden mit jeweils 95% nahezu komplett von den Frauen besetzt. Ihr Schwerpunkt liegt bei den kaufmännischen Berufen sowie den medizinischen Helferberufen bzw. Dienstleistungsberufen, die einen Personenbezug erkennen lassen. Handelt es sich bei den kaufmännischen Berufen jedoch um Mischberufe, die gleichermaßen von Frauen und Männern gewählt werden, sind die pflegerischen und sozialen Berufsbilder traditionell überproportional weiblich besetzt. Mit ihnen verbunden ist zudem eine Reihe negativer Folgeaspekte wie insbesondere eine vergleichsweise schlechtere Bezahlung und mehrheitlich eingeschränkte Aufstiegsperspektiven." (Bredow 2004, 492)

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: Arzthelfer oder Gesundheits- und Krankpfleger zu werden, fällt ihnen allein schon aus Imagegründen schwer.

### 1.4 Geschlechtshierarchischer Arbeitsmarkt

Weitere theoretische Zugänge (vgl. etwa: Wetterer 1995, 2002; Heintz 1997; Piechotta 2000) konzentrieren sich auf den Aspekt der Geschlechterhierarchie auf dem Arbeitsmarkt. Geschlecht wird in dieser Tradition als soziale Strukturkategorie gefasst, vergleichbar mit anderen Kategorien sozialer Strukturierung wie Alter, Ethnizität oder Klasse: Die Grenzziehung zwischen den Geschlechtern erfolgt über die Trennlinie zwischen Erwerbs- und Hausarbeit. Erwerbsarbeit wird in dieser Gesellschaft höher bewertet und der männlichen Sphäre zugeschrieben, die Hausarbeit entsprechend der weiblichen. Herausgearbeitet wurde die innere Verwandtschaft von Hausarbeit und Pflege bzw. Sozialer Arbeit als Beziehungs- Gefühls- und Liebesarbeit (vgl. etwa: Sozialarbeiterinnengruppe Frankfurt 1978; Klewitz 1989). 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" (Ostner) ist charakterisiert durch schlechte Bezahlung, niedrige Position, geringe Aufstiegsmöglichkeiten, unstrukturierte bzw. diffuse Arbeitsanforderungen, Alltagsnähe, vermischte Tätigkeiten und geringe gesellschaftliche Aner-kennung. Im Zuge der Debatte um das

"Weibliche Arbeitsvermögen" (Ostner/Beck-Gernsheim 1979) wurden auch positive Besetzungen und strategische Nutzungen dieser so erlangten Kompetenzen diskutiert. Eher skeptisch wurde von Knapp (1987) und Rabe-Kleeberg (1990, 1991) auf die problematische Seite einer Festschreibung von Differenz hingewiesen. "Weibliche" Fähigkeiten seien unter dem Vorzeichen patriarchaler Defizitbestimmungen entstanden, die auch den Ausschluss von Frauen aus der allgemeinen Offentlichkeit beinhalten. Der Versuch einer positiven Besetzung des weiblichen Arbeitsvermögens und – dem folgend – einer Fassung von frauentypischen Berufen schreibe die polare und hierarchische Geschlechterordnung noch einmal fest.

### 1.5 Geschlechterverhältnisse im Kontext von Fürsorge- und Pflegetätigkeiten

In jüngster Zeit werden die Fragen über die geschlechtliche Arbeitsteilung im Bereich gesellschaftlich notwendiger Fürsorge und Pflege innerhalb der Debatten über den Begriff "care"<sup>2</sup> (Siehe S. 23) verhandelt. In dieser Debatte geht es vor allem um die Neuformulierung des Begriffes Arbeit, eine gerechtere Verteilung von Fürsorge- und Pflegeaufgaben zwischen den Geschlechtern und die sozialpolitische Anerkennung von Frauenarbeit im Bereich Fürsorge und Pflege. Dieser letzte Aspekt verbindet sich - vor allem unter Einbeziehung angelsächsischer Diskurse – mit der Frage nach gleichwertiger "citizenhip rights": Kennzeichnend für eine ausgereifte Form von Staatsbürgerschaft sind in diesem Diskurs drei Dimensionen, die politische, zivile und soziale Bürgerrechte umfassen: "Wenn Frauen gesellschaftlich bedeutende Aufgaben wie Fürsorge und Pflege (Care) wahrnehmen, ihnen aber keine volle soziale Teilhabe (social citizenship) an der Gesellschaft gewährt

wird, weil sich diese Arbeit nicht ebenso wie Vollzeiterwerbsarbeit in Rechten niederschlägt, dann stellt sich die Frage, in welcher geschlechtergerechten Weise Care und soziale Teilhabe miteinander zu verbunden sind" (Brückner 2001, 273f). Gefordert wird zudem eine frauenorientierte bzw. geschlechterbewusste Organisation und Handhabung von Fürsorge und Pflege (Care) und deren Einschätzung als gleichwertiger Beitrag zur gesellschaftlich notwendigen Arbeit und als wesentlicher Dimension von "citizenship". Von zentraler Bedeutung hierbei sei auch eine Neuformulierung von Abhängigkeit und Bedürftigkeit als menschlicher Normalsituation - und entsprechend von Unabhängigkeit und Autonomie als Fiktion.

### 1.5.1 Häusliche Pflege

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 Pflegetätigkeit von Bedeutung.

Vor der Pflege im engeren Sinne sind viele Männer mit Pflege im weiteren Sinne konfrontiert, wenn sie Vater werden. Hier ist ein Zusammenhang zu vermuten (allerdings unseres Wissens noch nicht empirisch überprüft) zwischen positiven Erfahrungen in der Säuglings- und Kinderpflege und einer späteren Pflegebereitschaft älteren Familienangehörigen gegenüber. Auch wenn die quantitativen Verhältnisse in der Elternzeit (unter 5% aller Väter beanspruchen eine Freistellung) kaum davon zeugen, dass Männer die Hauptbetreuungsarbeit übernehmen, darf dies nicht gleichgesetzt werden mit einer fehlenden Beteiligung der Männer an Betreuungs- und Beziehungsarbeit überhaupt.

Anstatt die kaum ansteigende Männerquote der Hauptbezugspersonen zu beklagen und gelegentlich auch zu diffamieren, sollten kümmernde Männer vielmehr veröffentlicht und als einladende Vorbilder nutzbar gemacht werden.

Ähnliches gilt für die häusliche Pflege von älteren Angehörigen. Drei Viertel bis vier Fünftel aller Hauptpflegepersonen sind Frauen, das heißt Ehefrauen, Töchter, Schwieger- und Enkeltöchter. So ist häusliche Pflege überwiegend weibliche Pflege und verstellt den Blick auf männliche Pflege, die zum Teil sogar als quantité neglegiable abgetan wird. Doch 20–25 % männliche Hauptpflegepersonen und ein Männeranteil von rund 40 % in der häuslichen Pflege insgesamt scheinen im öffentlichen Bewusstsein eher

unterrepräsentiert. In den neuen Bundesländern ist aufgrund einer anderen Tradition geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und wohl auch wegen der höheren Arbeitslosigkeit der Anteil der pflegenden Ehemänner doppelt so hoch wie im Westen (BMFSFJ 2002, 196). Männer und Pflege sind also bereits eine gesellschaftliche Tatsache, die (als Vorbild) sichtbarer gemacht werden müsste.

1988 arbeitete das Pilotprojekt "Pflegebereitschaft von Männern" der Interdisziplinären Arbeitsgruppe für Angewandte Soziale Gerontologie in Kassel ein unterschiedliches Verständnis von Pflege bei Männern und Frauen heraus (Lambrecht/Bracker 1992, 112):

### Vergleich des Pflegeverständnisses von Männer und Frauen

| Männer  | Frauen   |
|---|--|
| "Pflegeübernahme ist als Aufgabe nicht<br>internalisiert und wird gesellschaftlich nicht<br>erwartet. Sie wird daher reflektiert. | Pflegeübernahme ist als Aufgabe internalisiert und wird gesellschaftlich erwartet, daher kaum reflektiert. |
| Sie erhalten Lob und Anerkennung für ihre Pflegeleistung.   | Ihnen wird aufgrund der Selbstverständlichkeit ihrer Leistungen keine Anerkennung gegeben.                 |
| Verweigerung der Pflege kann erfolgen, dies wird gesellschaftlich akzeptiert.   | Verweigerung der Pflege kann nur schwierig erfolgen, sie wird gesellschaftlich eher nicht akzeptiert.      |
| Im Rahmen der Pflege zu übernehmende<br>Aufgaben sind häufig neu.   | Im Rahmen der Pflege zu übernehmende<br>Aufgaben sind strukturell bekannt.                                 |
| Sie übernehmen eine Reihe eigener Pflegezuständigkeitsbereiche, nicht aber alle.  | Die Pflegezuständigkeit unterliegt ihnen in allen Aufgabenbereichen alleine.                               |
| Die Delegation von Aufgaben erfolgt und/oder kann von ihnen gefordert werden.   | Die Delegation von Aufgaben unterliegt einer Hemmschwelle.   |

| Entlastung ist möglich.   | Entlastung ist schwierig.  |
|---|--|
| Sie erhalten umfassende Hilfsangebote.                                    | Sie bekommen nur wenig Hilfsangebote.  |
| Die Annahme von Hilfsangeboten ist für sie unproblematisch.               | Die Annahme (Akzeptanz) von Hilfsangeboten ist schwierig für sie.  |
| Sie setzen die Grenze der Pflegezumutbarkeit und Belastung selbst.        | Sie können kaum Grenzen hinsichtlich Pflege-<br>zumutbarkeit und Belastung setzen.                           |
| Sie können eher außerhäusliche Kontakte und eigene Interessen wahrnehmen. | Die Wahrnehmung außerhäuslicher Kontakte und die Aufrechterhaltung eigener Interessen ist äußerst schwierig. |

Männer sie sind weniger durch internale 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 Pflegende vor ihrer eigenen Überforderung (BMFSFJ 2002, 197-198).

### 1.5.2 Professionelle Altenhilfe

Pflege, ursprünglich ein Männerberuf, wurde im 19. Jahrhundert zu einem typischen, dem Wesen der (Haus)frau angeblich entsprechenden Frauenberuf (Bischoff 1984, 73), in den erst in 20. Jahrhundert wieder Männer aufgenommen wurden und dies zum Teil gegen erhebliche Widerstände der Frauenwelt<sup>3</sup> (Siehe S. 23). Ostner und Krutwa-Schott spitzen diese Geschichte auf die pointierte Behauptung zu: "Die Geschichte der Männer in einem Frauenberuf liest sich "spiegelverkehrt" zu der Geschichte

von Frauen in einer Männerwelt. Die Frauen sind mit den Fremden, den anderen, Ausgegrenzten, keineswegs liebevoll und barmherzig verfahren" (1981, 140). So nahmen etwa noch 1967 von insgesamt 19 evangelischen Altenpflegeschulen nur fünf auch Männer auf (Meyeren u.a. 1967, 57). Diese vergleichsweise kurz zurückliegend Geschichte der Ausgrenzung und Abwertung der Männer in der Pflege könnte noch immer eine Hintergrundsfolie für individuelle und gesellschaftliche Prozesse der Integration von Männern in die Altenpflege bilden.

Die heutigen Geschlechterrelationen in der professionellen Altenhilfe entsprechen in etwa den Verhältnissen der Hauptpflegepersonen in der häuslichen Pflege. Der Männeranteil in ambulanten Diensten liegt in Baden-Württemberg bei rund 11 % und bei rund 14 % im stationären Bereich; dieser Anteil ist seit Jahrzehnten stabil. In der Altenpflegeausbildung schwankte er zum Beispiel in in den letzten zehn Jahren – stark abhängig von der Arbeitsmarktlage – zwischen 15 und 20 Prozent; Tendenz derzeit wieder steigend (Knäpple u.a. 2003).

### Geschlechterrelationen bei AltenpflegeschülerInnen in Baden-Württemberg

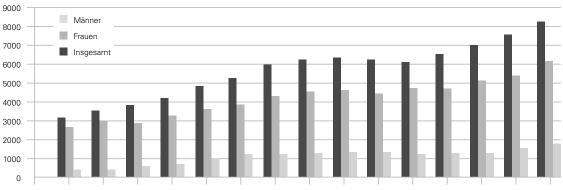
| Schuljahr | SchülerInnen insgesamt | Frauen | Männer | Männer-<br>quote |
|-----------|------------------------|--------|--------|------------------|
| 1990/91   | 3218                   | 2753   | 465    | 15 %             |
| 1991/92   | 3673                   | 3158   | 515    | 14 %             |
| 1992/93   | 3837                   | 3230   | 607    | 16 %             |
| 1993/94   | 4348                   | 3575   | 773    | 18 %             |
| 1994/95   | 4920                   | 4000   | 920    | 19 %             |
| 1995/96   | 5587                   | 4452   | 1135   | 20 %             |
| 1996/97   | 6120                   | 4895   | 1225   | 20 %             |
| 1997/98   | 6414                   | 5124   | 1290   | 20 %             |
| 1998/99   | 6524                   | 5261   | 1263   | 19 %             |
| 1999/2000 | 6362                   | 5160   | 1202   | 19 %             |
| 2000/01   | 6300                   | 5386   | 914    | 15 %             |
| 2001/02   | 6760                   | 5665   | 1095   | 16 %             |
| 2002/03   | 7084                   | 5949   | 1135   | 16 %             |
| 2003/04   | 7918                   | 6522   | 1395   | 18 %             |
| 2004/05   | 8304                   | 6693   | 1611   | 19 %             |

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2005

So stellt sich die Frage, wie es kommt, dass Männer trotz all dieser Schwierigkeiten in die Pflege gehen. Sind dies Söhne, die ihre ungelösten Mutterbindungen und Frauenfixierungen ausleben wollen? Aussteiger, die in die warmen Frauenhäuser gehen, um der feindlichen und kalten Männerwelt auszuweichen? Schlaue, die wissen, dass kaum irgendwo so einfach maximale Autorität bei minimaler Konkurrenz zu gewinnen ist? Schwule, die ein weicheres Arbeitsklima suchen? Narzissten, die auf ständige Bewunderung und erotische Spannung angewiesen sind? Emanzipierte, die Fürsorge und Beziehungsarbeit ("Fathering") als Teil ihrer männlichen Identität ausleben wollen? (Bartjes/Hammer 1995, 25)

### 1.5.3 Männlichkeit und Alter

Alle Begriffe um das Adjektiv "alt" sind in unserer Gesellschaft überwiegend stigmatisiert und erfahren tendenziell eine Bedeutungsverschlechterung (Thimm 2000, 61). Für (junge) Männer wird Alter "Quasi konstruiert als eine Negation von Männlichkeit" (Fooken 1999, 444). Denn die wichtigsten Männlichkeitsideale Kraft, Ausdauer, Fitness, Potenz verzeichnen die deutlichsten Alterseinbußen. Das Alter und der alte Mann sind der Inbegriff von Unmänn-



1990-91 1991-92 1992-93 1993-94 1994-95 1995-96 1996-97 1997-98 1998-99 1999-00 2000-01 2001-02 2002-03 2003-04 2004-05 2005-06

lichkeit. "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. Dieses Altern ist lebenslange Realität von Frauen ... Das heißt aber, dass Männer mit diesem Altern gesellschaftlich in einen von seinen Strukturelementen traditionell weiblichen Status gelangen: den der Unsichtbarkeit und Negation." (Hoppe 1996, 85)

Als Mann in der Altenpflege zu arbeiten, bedeutet eine doppelte Stigmatisierung: Altenpflege ist eine Frauenwelt, wo mit typischer Frauenarbeit entmännlichte Männer versorgt werden. Andererseits konfrontiert Altenpflege den Mann mit der permanenten Kränkung seiner männlichen Identität. Der alte pflegebedürftiger 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).

1.6 Männer in der Pflege: "cross-gender-freaks" 4

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.

Männliche Pfleger berichteten, dass die Tatsache, dass sie als Mann diesen (weiblichen) Beruf ausübten, Gegenstand von häufigen direkten oder indirekten Äußerungen oder Fragen war: Die häufigste Reaktion von PatientInnen war: als Arzt angesehen und angesprochen zu werden und – nach Beseitigung des Missverständnisses – mit der Frage konfrontiert zu werden: "Warum wolltest du nicht Arzt werden?" In eine ähnliche

Richtung weisen die enttäuschten Reaktionen von Eltern, deren Sohn den Pflegeberuf wählte. Damit korrespondiert eine andere häufige Zuschreibung: Männliche Pfleger sind homosexuell. Männer, die als weiblich angesehene Arbeiten verrichten, gelten nicht als "richtige Männer": sie sind weibliche Männer oder Homosexuelle. Williams zitiert einen Pfleger, der den ausgesprochenen oder unausgesprochenen Homosexualitätsverdacht auf die Formel bringt: "You're gay ,til proven otherwise" (Williams 1989, 123)<sup>5</sup> (Siehe S. 23).

Ein anderer Pfleger: "Männer werden als schwul angesehen oder als nicht so männlich, wenn sie in die Pflege gehen. Dies ist eine Männerwelt und Männer sind dazu erzogen worden keine Mädchen zu sein oder irgendetwas zu tun, was mit weiblichen Tätigkeiten zusammenhängt" (ebd.). Häufig wurde der Homosexualitätsverdacht als die wesentliche Barriere gegen den Eintritt in einen weiblichen Beruf bezeichnet.

Die starke Verbindung von Weiblichkeit und Pflege führt dazu, dass Männer in der Pflege viel Energie darauf verwenden, sich von der "eigentlichen" Pflege – verstanden als direkte Pflege am Bett, nah am Patienten – abzugrenzen und sich bestimmte Bereiche, Tätigkeiten zu sichern, die nicht oder weniger als weibliche gelten. D.h. die Pflege erfährt noch einmal eine geschlechtsspezifische Aufteilung in eher männliche und eher weibliche Tätigkeiten.

Zusammenfassend beschreibt Williams zwei Strategien von Männern, sich in einem als weiblich angesehenen Bereich zu behaupten. Zum einen Spezialisierung: Männer konzentrieren sich auf Tätigkeiten, in denen männliche Fähigkeiten gefragt sind: Psychiatrie (physische Stärke um mit unberechenbaren Patienten

fertig zu werden, psychische Widerstandskraft), Leitung / Verwaltung und Urologie; damit verbunden sind auch höhere Einkommen. Zum anderen Distanzierung von der – als originär weiblich definierten - Grundpflege: "Ich möchte keinen Job auf einer normalen Station haben, also der Ort, wo du die Bettpfanne reichst, Grundpflege machst; was bedeuten würde: mit etwas anderem zu tun haben als Operationsraum oder Intensivpflege. Da ist es wirklich intensiv, manchmal geht es um den Tod. Es gibt immer Aufregung um dich herum und ich mag den Stress. Ich muss was tun. Ich komme nicht zurecht mit den weichen mütterlichen Tätigkeiten einer Pflegerin." (Williams 1989, 114) Hier wird eine Distanz zur direkten Arbeit am und mit dem Patienten deutlich – verbunden mit den Stichworten: "Bettpfanne" und "weiche mütterliche Tätigkeiten". Als "männlich" scheinen solche Bereiche zu gelten, in denen es sozusagen zur Sache geht – Intensivpflege: es geht um Leben oder Tod -, Tätigkeiten, die mit Aufregung und Stress verbunden sind und mit Aktivität ("ich muss etwas tun").

Pflegende Männer drücken ein ambivalentes Verhältnis zur Pflege aus. Sie gehen in diesen Beruf, obwohl sie ihn fast durchgehend als Frauenberuf bezeichnen. Sie sehen ihn als Durchgangsstation, als eine Stufe ihrer Karriereleiter. Sie entwickeln verschiedene Strategien, um sich ihre Identität als Männer in dem Frauenberuf Pflege zu sichern: durch Spezialisierung auf bestimmte Bereiche (die mit höherem Ansehen und Bezahlung verbunden sind) und durch Abgrenzung von der "weiblichen" Grundpflege. In diesen Strategien werden sie von außen vielfach bestärkt.

Pflege ist eine mit Weiblichkeit besetzte Tätigkeit und Beruf. Zunächst stellt sich daher die Frage: Warum gehen Männer überhaupt in die

Pflege? Folgende Beweggründe zur Berufswahl wurden genannt (Williams 1989, 109ff):

- Ich mag Menschen, mag es ihnen zu helfen
- Als Ersatz für die Medizin ("Ich wollte Arzt werden, aber die Ausbildung ist zu lang und zu teuer")
- Sicherheit im Job ("hier bekommst du immer Arbeit")
- Fehlende Alternativen (z. B. in ländlichen Gebieten, in denen es kaum andere Arbeitsplätze gibt).

Allgemein wurde die Pflege als "Sprungbrett" für andere Berufe bezeichnet, oder als die erste Stufe einer (Karriere-)Leiter. Das schließt die zweite Frage an: Warum wollen die Männer nicht in der Pflege bleiben? Folgende Punkte wurden genannt:

- Geringe Bezahlung
- Der niedrige Status des Berufes: Anerkennung, Respekt von anderen
- Die Schräglage von hoher Verantwortung, viel Arbeit auf der einen – und wenig soziale und materielle Anerkennung auf der anderen Seite.

In der Frage nach den Gründen für den geringen Status der Pflege waren sich die Männer einig: "Das Problem des Pflegeberufes besteht darin, dass es ein Frauenberuf ist". Schon in der Ausbildung werden die ersten Spuren gelegt, in welche Bereiche der Pflege Männer gehen sollten. Sie werden ermuntert nach dem Ende der Ausbildung weiter zu lernen, und: sie werden – durch vielfältige Signale, Äußerungen und Ratschläge - in spezifische Bereiche gelenkt: Psychiatrie, Unterricht, Verwaltung, etc. Von der Leiterin einer Altenpflegeschule etwa kommt die Beobachtung, dass bei den Prüfungen der praktischen Pflegetätigkeiten Männer weniger hart geprüft wurden, weil man von ihnen erwarten konnte, dass sie nicht in der

Pflege bleiben, sondern in andere Bereiche abwandern. Von ihren weiblichen Kolleginnen bekommen die männlichen Pfleger viel Bekräftigung und Unterstützung, aber auch hier wirken in der alltäglichen Arbeit Zuweisungsmuster: Männern werden vorwiegend die physisch schweren Arbeiten zugewiesen.

Insgesamt arbeitet Williams heraus, dass Männer im Frauenberuf Pflege eher die Strategie der Geschlechterdifferenzverstärkung verfolgen, während Frauen in Männerberufen eher die Strategie der Differenzminimierung betonen. Der Prozess des doing gender umfasst bei Männern also eher folgende Aktivitäten. Sie inszenieren ihre je eigene Berufstätigkeit als "männlich",

- indem sie vor allem solche Tätigkeitsbereiche aussuchen, die traditionell eher "männliche Fähigkeiten zu erfordern scheinen (Technikorientierung, physische Stärke, etc.).
- Sie wehren sich gegen den Verdacht als "weibisch" gleich "schwul" eingeschätzt zu werden.
- Statt der informellen Gespräche mit den Kolleginnen orientieren sie sich eher an den männlichen ärztlichen Kollegen.
- In diesem Versuch m\u00e4nnlich konnotierte Felder in einem Frauenberuf zu identifizieren und zu besetzen, werden sie unterst\u00fctzt von Patientlnnen, \u00e4rztInnen und ihren weiblichen Kolleginnen.

In einer neueren Studie über Krankenpfleger (Heintz/Nadai 1998) 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 modernen Pflegestil, der der alten weiblichen Pflege überlegen ist: "Die moderne Modellkrankenpflege hat sich vom weiblichen Tugendkata-

log 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 Räson 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" bzw. bezogen auf die Ausschließungsprozesse von Frauen als "glass ceiling": Während Frauen in Männerberufen eher marginalisiert werden, und durch gleichsam unsichtbare (gläserne) Barrieren daran gehindert werden, in der Hierarchie aufzusteigen - obwohl der berufliche und soziale Aufstieg immer in Sichtweise, also möglich ist, müssen Männer in Frauenberufen sich anstrengen, wenn sie keine Karriere machen wollen, werden also durch wiederum unsichtbare Mechanismen und Kräfte die Leiter hinaufkatapultiert (Williams 1993).

Im Rahmen eines vom "Bildungsnetz für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung" durchgeführten Projektes der Förderung geschlechts-untypischer Berufswahlentscheidungen wurde von Stuve u.a. (2004) eine Studie "Zur Situation von Männern in "Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung in Deutschland" vorgelegt. Die qualitativen Interviews mit Männern in den Berufsfeldern Pflege und Erziehung bestätigen im wesentlichen die beschriebenen Ergebnisse bei Williams (1989): Wirkungsmächtige Stereotypen geschlechtlich aufgeladener Berufe, der zu Folge Männer in diesen "weiblichen" Feldern unter Homosexualitätsverdacht stehen sowie Strategien der

Spezialisierung und Distanzierung, lassen die Männer bestimmte – dann männlich assoziierte – Nischen aufsuchen, um ihre Männlichkeit auch in "weiblichen" Berufen zu behaupten.

Zu den Motiven und zum Zeitpunkt der Berufswahlentscheidung formulieren Stuve u.a. 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. Motive sind dann z.B. Enttäuschung über die Monotonie des Erstberufes oder auch ein erst durch andere biografische Entwicklungen – typischerweise Pflege-Erfahrungen in Familie oder Zivildienst – entstandenes Interesse für "Tätigkeiten mit Kontakt zu Menschen"" (Stuve u.a. 2004, 11).

Als eine wesentliche Perspektive formulieren die Autoren – im Anschluss an Piechotta (2000) - die Beschreibung von gleichsam geschlechtsneutralen Schlüsselgualifikationen und den Abbau professionspolitischer Barrieren durch Reformen der Ausbildungsstruktur: "Unseres Erachtens müsste eine Diskussion beginnen, die den Gewinn aus dem Erfüllen von geschlechtlichen Identitätsanforderungen reflektiert und insofern in die curriculare Ausbildung einfließt. Bei dieser Reflektion geht es darum, die Eigenschaften, Fähig- und Fertigkeiten geschlechtlich zu enteignen, in dem formalisierte Lern- und Qualitätsabschnitte mit einer Geschichte der Vergeschlechtlichung der Sozialen Arbeit kombiniert wird. Zugleich fließen die biographischen Hintergründe der Ausbildungsteilnehmer/innen mit ein." (ebda., 26)

1.7 Männliche Altenpfleger im Kontext "Hegemonialer Männlichkeit"

Der Begriff "Hegemoniale Männlichkeit" wurde von Connell und anderen US-amerikanischen Forschern – mit Hinweis auf das Konzept der "Kulturellen Hegemonie" von Antonio Gramsci - Mitte der achtziger Jahre in die Diskussion gebracht und in der Folge vor allem von Connell weiter entwickelt (Connell 1999). Hegemoniale Männlichkeit meint eine in sozialen Praktiken konstruierte und sich verändernde dominante Form von Männlichkeit, die sich über die Abwertung und Unterordnung sowohl von Frauen, als auch vieler Gruppen von Männern konstituiert. Hegemonie bedeutet soziale Uberlegenheit - eine Uberlegenheit, die nicht allein auf physischer Gewalt (oder ihrer Androhung) beruht, sondern ein hohes Maß an Einverständnis, Bündnis und Konsensbildung mit den Beherrschten erfordert; eine Überlegenheit also, die eingebettet ist in weitreichende und differenzierte kulturelle Prozesse.

Dabei sind Alternativen, und Gegenentwürfe nicht eliminiert, sondern die zentrale Annahme von Connell beinhaltet: Es gibt auf der individuellen wie auf der gesellschaftlichen Ebene nicht die eine Männlichkeit, sondern verschiedene Männlichkeiten. Diese verschiedenen Erscheinungsformen von Männlichkeit stehen in einem hierarchischen Verhältnis zu einander. Das wichtigste Kennzeichen aktueller hegemonialer Männlichkeit ist Heterosexualität, eng verknüpft mit der Institution Ehe. Eine Schlüsselform der untergeordneten Männlichkeit ist entsprechend Homosexualität. Untergeordnete Männlichkeiten sind jedoch häufig nur vage definiert. Vielleicht beinhaltet - so Connells Vermutung – die Durchsetzung hegemonialer Männlichkeit eine spezifische Blockade seiner Gegenmodelle: indem Alternativen eine kulturelle Definition nicht erlangen können, sind sie damit als Alternativen auch nicht erkennbar und können leichter in Gettos, in die Privatheit, in das Unbewusste abgeschoben werden.

Die verschiedenen Männlichkeitsformen "einigen" sich aber in einem Machtverhältnis gegenüber Frauen. Es gibt unterschiedliche Formen und Modelle von Männlichkeiten, bei denen eine bestimmte Form über die anderen herrscht; und es gibt eine ,Koalition' aller Männer gegenüber Frauen, zumindest eine Teilhabe am Konstrukt hegemonialer Männlichkeit. Den männlichen Machtvorteil, der damit gegenüber Frauen verbunden ist, nennt Connell die "patriarchale Dividende" (vgl. Männerforschungskolloquium Tübingen 1995). In diesem Sinne definiert Connell "hegemoniale Männlichkeit" als die Anwendung erfolgreicher Strategien zur umfassenden Unterordnung von Frauen unter Männer. Angesichts der Komplexität der Geschlechterverhältnisse muss dies eine Mischung unterschiedlichster Strategien sein.

Innerhalb dieses Gedankengebäudes sind männliche Altenpfleger zunächst als marginalisierte Männer zu bezeichnen; sie bilden gleichsam einen Antityp zur hegemonialen Männlichkeit, wie dies Brandes (2002, 236) auch für männliche Studenten der Sozialen Arbeit gezeigt hat. Sie wählen einen als "weiblich" deklarierten Beruf, inklusive dem entsprechenden niedrigen Niveau gesellschaftlicher Anerkennung. Sie setzen sich dem Verdacht aus, keine "richtigen" Männer zu sein. Sie tun dies aus subjektiver Sicht durchaus mit dem Selbstbewusstsein, einen Beruf zu wählen, der ihnen als Mann entspricht. Häufig sind sie auf Umwegen über klassische Männerberufe in diesen Beruf gekommen und setzen sich z.T. explizit gegen diese Männerwelten, die ihnen nicht entsprachen, ab. Dies schließt keineswegs die Partizipation an Privilegien einer hegemonialen Männlichkeit aus – z.B. das bei Williams oben beschriebene Phänomen des "glass escalators".

- 2 Dabei meint Care im umfassenden Sinn "... nicht nur die Beschäftigung mit informell und professionell ... ausgeübten Sorge- und Pflegetätigkeit im Lebenszyklus (Kindheit – Alter, Gesundheit – Krankheit), sondern ebenso sozialpädagogische und sozialarbeiterische Tätigkeit in besonderen Lebenslagen ..." (Brückner 2001, 269; ausführlicher zum Begriff "care": Conradi 2001)
- 3 An dieser Stelle wäre es interessant aber im Rahmen dieser Expertise nicht zu vertiefen –, die Professionalisierungsgeschichte anderer Berufe zu untersuchen. Welche Phasen, Ausgrenzungsmechanismen, Umwertungen haben z. B. dazu geführt, dass aus dem ursprünglich fast reinen Männerberuf Volksschullehrer bzw. heute Grundschullehrer ein Frauenberuf wurde?
- 4 Der Begriff ist eigentlich nicht übersetzbar ohne ihm seine Prägnanz, Zuspitzung und Kürze zu nehmen; übersetzt würde das bedeuten: Jemand, der im gegengeschlechtlichen Feld agiert.
- 5 "Du bist schwul, bis zum Beweis des Gegenteils!" (Übersetzung von H.B.)

### 1.8 Fazit: Warum mehr Männer in die Altenpflege?

Zusammenfassend seien die analytischen Befunde nochmals dahingehend auf vier Antworten zugespitzt, warum mehr Männer in der Altenpflege gebraucht werden:

### 1. Berufssoziologische Anforderungen

Die derzeit zwar abgemilderte, weil von konjunkturellen Entwicklungen abhängig, 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. 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. Hier sind weitere Schritte der Professionalisierung, wie sie etwa durch die Akademisierung der Pflege eingeleitet wurden, erforderlich.

#### 2. Geschlechtergerechtigkeit

Kinder- und Altenpflege sowie Haushaltstätigkeiten sind – auch bei Berufstätigkeit beider Partner – nach wie vor asymmetrisch verteilt. Die Diskussion um mehr Geschlechtergerechtigkeit, wie sie im Kontext von Erziehungs- und Hausarbeit geführt wird, ist in der häuslichen Pflege noch vergleichsweise unterentwickelt. "Mehr Männer in die Pflege" bedeutet hier, Männer als gleichberechtigte und gleichverpflichtete Partner und hilfreiche Korrektive (vgl. Lambrecht/Bracker) einzubinden. Im Wege ihrer verstärkten Beteiligung sind nicht zuletzt eine gesellschaftliche Aufwertung sowie eine Verbesserung der gesellschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zu erhoffen.

#### 3. 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, die ihm auch den Zugang zu neuen Tätigkeitsfeldern und Berufen erschließen können.

#### 4. (Alte) Männer (und Frauen) brauchen Männer

Alte Männer fallen tendenziell zurück in Frauenwelten, in denen ihre Bedürfnisse als Männer wenig berücksichtigt werden. Alte Männer brauchen junge Männer, die sie als Männer wahrnehmen und männlichen Interessen und Ausdrucksformen Raum verschaffen. Aber auch für die alten und die pflegenden Frauen können Männer eine Bereicherung darstellen.

Expertise: Mehr Männer in den Altenpflegeberuf 1 / 2 / 3 / 4 / 5 Empirische Zugänge

1/2/3/4/5

Empirische Zugänge

**2.1** ExpertInnenhearing **2.2** Gruppendiskussionen mit Realschülern und Altenpflegeschülern

### 2. Empirische Zugänge

#### 2.1 ExpertInnenhearing

Um möglichst viele Ideen, Perspektiven und Vorschläge unterschiedlichster Reichweite zur Ausgangsfrage zu generieren, wurde ein Hearing mit Expertinnen und Experten organisiert. Die TeilnehmerInnen sollten ein möglichst breites Spektrum des Themas abdecken: Männerforschung und -arbeit, Altenhilfe, Fortbildung für Soziale Berufe, Jugendforschung, Jugendhilfe, Berufsberatung, Forschung und Arbeit innerhalb des Feldes Ehrenamt bzw. Jugendfreiwilligendiensten, Medien. Konzeptionell wurde die Tagung als Zukunftswerkstatt angelegt: Jenseits aller Restriktionen - Realisierbarkeit, Finanzierbarkeit, Political Correctness - wollte das Hearing dazu ermuntern, guer zu denken und innovative Ideen zu entwickeln. Im zweiten Teil der Zukunftswerkstatt sollten die ExpertInnen Raum bekommen, um aus ihrem jeweiligen fachlichen Hintergrund die bis dahin erarbeiteten Ideen und Utopien zu kommentieren.

Diese Konzeption, die interdisziplinäre Zusammensetzung der Gruppe und nicht zuletzt die Bereitschaft der TeilnehmerInnen, sich auf dieses offene Konzept einzulassen, führten zu einer äußerst anregenden Atmosphäre und zu einem sehr produktiven Verlauf des Hearings.

### 2.2 Gruppendiskussionen mit Realschülern und Altenpflegeschülern

Neben dem Austausch mit fachlichem Wissen und Kompetenz stand gleichwertig das Gespräch mit der eigentlichen Zielgruppe: mit jungen Männern. Hier sollten zum einen vertiefende Hinweise auf die Berufswahlorientierung junger Männer – bezogen auf Soziale Berufe im allgemeinen und die Altenpflege im besonderen – gewonnen werden; dazu wurde ein Gruppendiskussion mit Realschülern

durchgeführt. Zum anderen wollten wir mit Altenpflegeschülern in das Gespräch über ihre Berufswahlmotive und ihre jeweiligen Erfahrungen als Männer in einem Frauenberuf kommen.

Beide Gruppendiskussionen orientierten sich an den von Lamnek (1988, 21-30) entwickelten zentralen Prinzipien der qualitativen Sozialforschung und den von Witzel (1982) ausgearbeiteten Hinweisen zum problemzentrierten Interview. Dies wird bei Hopf (1991, 178) als Interviewvariante charakterisiert, "...die eine sehr lockere Bindung an einen knappen, der thematischen Orientierung dienenden Leitfaden mit dem Versuch verbindet, den Befragten sehr weitgehende Artikulationschancen einzuräumen."

Für beide Gruppendiskussionen wurde jeweils ein Leitfaden entwickelt (siehe Anhang).

### Realschüler

Mit vier Realschülern der zehnten Klasse fand in ihrer Schule ein Gespräch zum Thema "Männer in der Altenpflege" statt. Die Schüler hatten sich für diese Diskussionsrunde freiwillig gemeldet, weil es sie "interessieren" würde. Einer bezog sich gleich zu Beginn auf seine Mutter, die in der Altenpflege arbeite. Die Ausbildungs- und Berufspläne der Schüler gingen eindeutig in Richtung Technik/Informatik.

Die offene Einstiegsfrage, welche Assoziationen und Bilder sie zum Thema "Männer in der Altenpflege" haben, wurde mit folgenden Stichworten beantwortet:

- Ungewohnt
- · Gibt es nicht viel
- Der Beruf ist zu unbekannt, man weiß zu wenig darüber
- Der Beruf hört sich langweilig an, nach Aushilfsjob

- Hört sich nach Putzen an und wenn ich zu Hause nicht putze, warum soll ich dann ein Job wählen, in dem ich das machen muss?
- Da verdient man nicht das große Geld
- Keine Karrierechancen
- Ich habe mal ein Berufsorientierungsheft darüber gesehen – aber schon das Foto vorne auf dem Heft hat total abgetörnt.

Die explizite Frage, ob der Beruf überhaupt einmal für sie in den Blick kam, wurde eindeutig verneint, auch gleichaltrige Mitschüler, die sich mit diesem Beruf auseinander setzen würden, waren nicht bekannt; heute würde man sich zum ersten Mal damit beschäftigen. Nur einer, dessen Mutter in der Altenpflege tätig war, konnte ein differenziertes Bild abliefern, das aber gleichwohl eher negativ gefärbt war: "Ich sehe ja bei meiner Mutter, was das für eine Knochenarbeit ist – für so wenig Geld! Das ist schon abschreckend".

Dagegen konnte sich einige der Schüler vorstellen, ihren Zivildienst (für den sich alle vier "entscheiden" würden) in der Altenpflege abzuleisten. Die entscheidenden begleitenden Vokabeln waren dabei: "als begrenzte Erfahrung nicht schlecht" und "für eine bestimmte Zeit" – Diese Sichtweise korrespondiert mit Untersuchungen zum Zivildienst und zum Engagementverständnis von Jugendlichen: Eine wichtige Anforderung an das Engagement ist hier, dass es zeitlich überschaubar ist, das Ende bzw. die Ausstiegsmöglichkeiten deutlich sind.

Was denken die Schüler über Männer in der Altenpflege?

Einer war davon überzeugt, dass dies häufig "sehr christliche Männer" seien, die auch ein bisschen sensibler wären. Von den anderen wurde eher betont, dass das doch "ein ganz normaler Beruf" sei, der nichts mit Mann-Sein (genauer mit der Frage, ob das "richtige Män-

ner" seien) zu tun habe. Manche Männer seien eben eher hilfsbereit und manche würden sich eher mit Technik beschäftigen.

Auf die Frage, welche Kompetenzen ein Altenpfleger brauche, wurde vor allem auf den Komplex soziale Kompetenzen abgehoben: Geduld, Toleranz, Respekt vor alten Menschen, zuhören können, sanft und liebevoll sein. Diese wurden als eher weibliche Kompetenzen bezeichnet.

Wie könnte man die Altenpflege für Männer attraktiver machen? Hier wurden folgende Ideen formuliert:

- "Fast unmöglich": man müsste das komplette soziale System umbauen, die Erziehung dürfte nicht mehr so eindeutig Jungen zu Jungen und Mädchen zu Mädchen erziehen; auch die Geschlechter-Bilder in den Medien und der Werbung wären hier zu verändern.
- Man bräuchte mehr Informationen über den Beruf.
- Die Vorbilder müssten verändert werden: "Jungen denken eben "Ich werde so wie Papa", also gehen sie auch in technische Berufe".
- Auch der Freundeskreis der Gleichaltrigen ist wichtig, daran orientiere man sich auch und "die würden einem das (die Ausbildung zum Altenpfleger) eventuell schon ausreden".
- Das Image des Berufes muss aufgebessert werden, das fängt schon bei der Bezahlung an.
- Schon der Begriff "Altenpfleger" klingt nicht attraktiv: sowohl "Pflege" als auch "alt" seien wenig einladend.
- Die Ausbildung müsste breiter sein, so dass man öfter wechseln könnte: mit Kindern arbeiten, mit Jugendlichen, mit alten Menschen.
- Auch die tägliche Arbeit im Beruf müsste abwechslungsreicher sein und verschiedene Tätigkeiten beinhalten: "den ganzen Tag nur Pflege, das macht nicht an".

Auf konkrete Schritte in der Realschule angesprochen, kam die Diskussion schnell auf das Thema "Wahlpflichtfächer". Es stehen drei Fächer zur Wahl: Technik, Französisch und "Mensch und Umwelt" (MuM), wobei letzteres vor allem Nähen und Kochen umfasse.

Die Geschlechterverteilung bei den Wahlpflichtfächern in ihrer Schule sei hierbei eindeutig: jeweils nur ein Junge (MuM) und ein Mädchen (Technik) hätten sich geschlechtsuntypisch – also gegen die Geschlechterstereotype (Jungen = Technik und Mädchen = Soziales) –

entschieden. Hier regten die Schüler unisono an, diese Bereiche stärker zu mischen; sie hätten ja nichts gegen Kochen z. B. ("kann jeder mal brauchen"), aber sich dann eindeutig für diesen Bereich, und nur diesen Bereich entscheiden zu müssen – da läge dann die Entscheidung für die "Technik" doch näher.

**Fazit** 

Der Beruf des Altenpflegers verspricht für diese Schüler nichts Offenes und Attraktives: Das betrifft die (niedrige) Bezahlung, das Image des Berufes ("Aushilfsjob"), die Berufsbezeichnung, das Tätigkeitsprofil; Es werden keine Perspektiven mit dem Beruf verbunden, keine Vielfalt der Tätigkeiten, keine Mobilität, Entwicklung und kein Aufstieg. Sie identifizieren die für diesen Beruf notwendigen Kompetenzen vor allem als soziale Kompetenzen, die sie – auf Nachfrage – eher "weiblich" als "männlich" konnotieren <sup>6</sup>. ( Siehe S. 31)

Ein wichtiger Hinweis scheint uns der Aspekt der Vielfältigkeit der Tätigkeiten zu sein. Sowohl in den Hinweisen zum Beruf, als auch in den Anmerkungen zu den Wahlpflichtfächern scheint auf, dass dieser Bereich (der hier übergreifend als sozialer begriffen werden soll) nicht völlig ausgeschlossen ist. Es werden aber kaum Mischungsverhältnisse, zu wenig Abwechslung in den Tätigkeiten geboten, so dass Mann dann letztlich doch wieder in den jungen- und männertypischen Bereichen landet. In ähnliche Richtung weisen auch die Anmerkungen zur Ausbildung: Hier wird der Wunsch geäußert, die Idee entwickelt, dass die Ausbildung breiter sein müsste, um dann zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern im Rahmen der Sozialen Arbeit und/oder Pflege zu wechseln.

Insgesamt entstand im Gespräch mit den jungen Männern der Eindruck, als ob die je persönlichen Optionen und beruflichen Vorstellungen weiter aufgefächert sind, als die konkret vorfindbaren Möglichkeiten in Schule (Sozialpraktika), sozialem Engagement, Ausbildung und Beruf. Die hier bestehenden Möglichkeiten scheinen - geschlechterpolitisch gesehen – zu wenig Variationen, Spielräume und Seitenwechsel zu beinhalten. Praktisch gewendet verweist dies auf eine anzustrebende vielfältige und phantasievolle "Ermutigungskultur", um jungen Männern Tätigkeiten und Berufswege im sozialen und pflegerischen Bereich zu öffnen.

### Altenpflegeschüler

Mit sieben Altenpflegeschülern aus drei Ausbildungsjahrgängen fand in ihrer Altenpflegeschule ein Gespräch zum Thema "Männer in der Altenpflege" statt. Die Schüler hatten sich für diese Diskussionsrunde freiwillig gemeldet und waren von der Schulleiterin unter dem Gesichtspunkt einer maximalen Heterogenität der Gruppe aus einer größeren Zahl von Interessierten ausgewählt worden. Die Schüler im Alter zwischen 18 und 35 Jahren verfügten über Bildungsabschlüsse zwischen Hauptschulabschluss und Hochabschluss, hatten unterschiedliche Erstausbildungen wie etwa Stukkateur, Kaufmann oder Sportlehrer, blickten zum Teil auf vielfältige berufliche Erfahrungen zurück und hatten meist den Zivildienst absolviert; einige waren ledig, andere verheiratet, zum Teil mit Kindern.

Zur Einstiegsfrage, welche Assoziationen und Bilder sie zum Thema "Männer in der Altenpflege" haben, kamen spontane Antworten wie:

- Wir Männer sind auf dem Vormarsch!
- Es wird Zeit, dass wir kommen, es gibt genug alte Männer, die uns brauchen.
- Männer bereichern die Frauenteams (Hühnerstall); das Verhalten der Frauen verändert sich, wenn Männer im Team sind.
- Es ist nicht leicht, als einziger Mann unter lauter Frauen zu arbeiten; Männern fehlen Gesprächspartner, die Frauen haben nur Frauenthemen.
- Viele Frauen wollen keine Männer pflegen und sind froh, wenn Männer die "schwierigen" Männer übernehmen.
- In der Nachtwache fühlen sich die Frauen mit einem Mann an der Seite sicherer.
- Männer können besser Arbeit und Privatleben trennen; Frauen bringen mehr Privates mit zur Arbeit und können nach der Arbeit schlechter abschalten.

 Männer sind belastbarer; Belastungen werden meist über sportliche Betätigungen abgeleitet.

Als Kompetenzen für die Pflege wurden benannt:

- Soziale Ader, Sozialkompetenz: die Fähigkeit, 24 Stunden und jahrelang mit den gleichen Menschen umgehen zu können
- Einfühlungsvermögen, eine "feminine Ader", einen "Mutter-Theresa-Instinkt"
- Motivation
- Courage
- Persönlicher Glaube, aber auch die Fähigkeit, mit den Glaubensfragen alter Menschen umgehen zu können
- Freiheit von Vorurteilen
- Wissen, das zum Teil über das von Krankenpflegekräften hinausgeht, da Altenpfleger ohne einen Arzt in ihrer Nähe arbeiten
- Ausdauer, gute Nerven
- Kreativität, Aktivierung, Basteln, Singen
- Verantwortungsbereitschaft
- Humor.

Dem Vorurteil, Altenpfleger seien keine richtigen Männer, konnten sie nichts abgewinnen:

- Die Steinzeit (gemeint ist die klassische Rollentrennung zwischen Mann und Frau) ist vorbei, wir sind die Zukunft! Wir sind Traummänner, wir können beides.
- Wir haben eine Gabe, können etwas, was nicht jeder Mann kann.
- Altenpflege ist ein harter Knochenjob.
- Wir bekommen viele positive Rückmeldungen von der Umwelt: "Hut ab!", "Wir könnten das nicht", die psychischen Belastungen, Ekel, Sterben und Tod aushalten.
- Gleichzeitig begegnen ihnen auch häufig die Klischees von Altenpflege als Fütterungsund Hinternabputzjob.

Wege in die Altenpflege waren bei vielen positive Erfahrungen im Zivildienst, zum Teil Begegnungen mit Pflege in der eigenen Familie oder auch eine Prägung durch Eltern mit Sozialberufen. Nach Berufserfahrungen in männlichen Domänen, die zum Teil auch als unangenehm bis bedrohlich erlebt wurden, oder anderen einengenden Berufsfeldern wurde eine Tätigkeit mit mehr sozialen Kontakten, Freiräumen, Abwechslung gesucht, wo die ganze Persönlichkeit eingebracht werden kann.

Ideen, wie mehr Männer für die Altenpflege gewonnen werden könnten, waren:

- In die Schulen gehen und mit Erfahrungsberichten werben.
- Mehr Sozialpraktika für Schüler in Heimen.
- Schon Kinder über Altenpflege informieren; Altenpflege in die "Sendung mit der Maus"

- Mehr und vor allem mit attraktiveren Prospekten werben; zeigen, dass Altenpfleger ganze Männer sind.
- Ansprechende, lustige Filme über Altenpflege drehen.
- Andere Tage der offenen Tür in Heimen veranstalten, die den Arbeitsalltag zeigen.
- Am Negativimage der Heime arbeiten, das den Blick auf den Beruf eintrübt.
- Genderthemen mehr in der Ausbildung verankern.
- Altenpflege als einen besonders für Männer geeigneten Beruf darstellen.
- Die Arbeitsbedingungen im Heim verbessern; keine geteilten Dienste; Arbeitszeiten flexibilisieren.
- Die Bezahlung verbessern.

### **Fazit**

Die sieben Altenpflegeschüler präsentierten sich als glaubwürdige und sympathische Werbeträger für Männer im Altenpflegeberuf. Mit eindrucksvollem Selbstbewusstsein zeichneten sie ein attraktives Bild eines abwechslungsreichen und herausfordernden Berufes, für den sie gerade als Männer besondere Begabungen und Kompetenzen mitbringen. Es drängt sich der Eindruck auf, dass der Einstieg in den für Männer eher "exotischen" Beruf Altenpfleger in der Regel eine überdurchschnittlich hohe Motivationsschwelle voraussetzt, ohne die ein Mann diesen Beruf nicht ergreifen würde. Man kann sich gut vorstellen, dass mit diesen Männern die eine oder andere der genannten Ideen als Schulprojekt umgesetzt werden könnte.

Deutlich wurde immer wieder, dass die verschiedenen Berufs- und Lebenserfahrungen, die der jetzigen Berufswahl voraus gingen, für diese Einstellung und Kompetenzen entscheidend waren. Für die Altenpflege sollten demnach weniger Schulabgänger sondern vielmehr Männer angesprochen werden, die nach einem Zweit- und Umsteigerberuf suchen. Entscheidend scheint dabei jedoch auch, dass es in der Lebens- oder Berufsbiografie eine positive Begegnung (wie etwa im Zivildienst) mit dem Sozialen gegeben haben muss, um für einen späteren Suchprozess die Altenpflege in den Blick zu bekommen.

-----

<sup>6</sup> Vgl. hierzu auch Connell: "Männlichkeit wird zu einem großen Teil über den Beruf, einen "männlichen" Beruf definiert." und Nadai: "In der Pubertät sind die klassischen Rollenvorstellungen noch so starr, dass ein Jugendlicher kaum einen Frauenberuf wählen wird." (zit. n. Hensolt 2002)

Expertise: Mehr Männer in den Altenpflegeberuf

1/2/3/4/5 Modelle und Ansätze für mehr Männer in der Altenpflege

### 1/2/3/4/5

Modelle und Ansätze für mehr Männer in der Altenpflege – Empfehlungen und weiterführende Überlegungen

- **3.1** Junge werben Junge **3.2** Schaltstelle Schule **3.3** Intergenerative Begegnungen 3.4 Berufsfindung/Berufseinstieg/Berufswechsel
  - 3.5 Ausbildung 3.6 Arbeitsbedingungen 3.7 Öffentlichkeitsarbeit

# 3. Modelle und Ansätze für mehr Männer in der Altenpflege – Empfehlungen und weiterführende Überlegungen

Die hier vorgestellten Modelle und Ansätze für mehr Männer in der Altenpflege sind gewonnen aus den theoretischen Zugängen, den Gesprächen mit den Realschülern und den Altenpflegeschülern, den Ideen und Diskussionen des Expertenhearings, der Studie des "Pat-Ex Autorenkollektivs" (Stuve u.a. 2004) und weiteren einzelnen Quellen. Diese - in manchen Aspekten durchaus utopisch klingende und teilweise auch widersprüchliche - Ideensammlung versteht sich auch als ein bunter Themenspeicher für weitergehende Forschungen, Praxisprojekte, Experimente und Diskussionen von unterschiedlicher Reichweite. Die meisten Ansätze sind bei genauem Hinsehen geschlechterunspezifisch: Was den Männern dient, kommt auch den Frauen zugute und könnte die Altenpflege insgesamt attraktiver machen. Damit soll nicht zuletzt auch im Blick behalten werden, dass eine weitere Öffnung des Berufs für Männer nicht zu Lasten der Frauen gehen darf.

#### 3.1 Junge werben Junge

Erfahrungen aus anderen Projekten zeigen, dass bei Jugendlichen vor allem den Erfahrungen, Haltungen und Meinungen von Peers die größte Aufmerksamkeit gezollt und die höchste Autorität zugebilligt wird. Über Peergroups können ansonsten Unerreichbare erreicht werden. Deswegen sollten erfahrene Jugendliche wo immer möglich für die direkte Ansprache von anderen Jugendlichen genutzt werden.

#### 3.1.1

In der Altenhilfe tätige Zivildienstleistende, die gut vorbereitet und mit ansprechendem Bildmaterial versorgt sind, besuchen Jugendliche in Schulen, Jugendgruppen, Konfirmandengruppen und ähnlichem und berichten authentisch von ihrer Arbeit.

#### 3.1.2

In Sozialpraktika begleiten Zivildienstleistende und junge Mitarbeiter(innen) die Praktikanten und kommunizieren auf gleicher Augenhöhe.

#### 3.1.3

In der Altenpflege erfahrene und qualifizierte junge Leute besuchen als Flying Teams Träger und Vorstände, um dort jugendspezifische Sichtweisen, Motivationen, Erfahrungen und sinnvolle Zugänge zu vermitteln. Informationen zum holländischen Projekt "Flying Teams": www.alexander.spotlightmedia.nl.

#### 3.2 Schaltstelle Schule

Die Schule ist der Ort, wo Begegnungen mit Neuem – im Zweifelsfall auch ohne Zustimmung der Schüler – organisiert werden kann, wo Peergroups beeinflussbar sind und wo häufig Berufsentscheidungen vorgeprägt oder getroffen werden.

#### 3.2.1

Die derzeitige Umgestaltung der Bildungspläne und die Suche der Schulen nach Ansätzen für Soziales Lernen bieten große Chancen, um sich mit attraktiven Angeboten mit seinem Thema in der Schule zu verankern. Altenhilfeträger könnten hier in ihrer Nachbarschaft ein Angebot machen.

#### 3.2.2

Wie in den Walddorfschulen könnte ein Sozialpraktikum in allen Schulen obligatorisch eingeführt werden. Dies muss jedoch gut vorbereitet, begleitet und ausgewertet werden, was wiederum in enger Kooperation zwischen Lehrern und Altenpflegern geschehen könnte.

#### 3.2.3

In anderen europäischen Ländern sind Freiwilligenpässe eingeführt, deren Punkte auch auf Schulleistungen und Schulnoten anrechenbar sind.

#### 3.2.4

Schüler und ältere Männer teilen oft ein gemeinsames Interesse: sie wollen kochen lernen. Warum sollte man nicht für beide Gruppen gleichzeitig einen Kochkurs in der Schule anbieten?

#### 3.2.5

Männer bekommen einen Zugang zu Pflege und Fürsorge oft über Kinderpflege. Ein Babysitterkurs an der Schule für alle potenziellen Väter kann auch den Gedanken an Altenpflege erleichtern

#### 3.2.6

Gesundheitserziehung an den Schulen, die Jungen einen anderen Zugang zum eigenen Körper eröffnet, kann für Pflege und Fürsorge sensibilisieren.

#### 3.2.7

Altenhilfeträger können einen Preis ausloben für einen Aufsatzwettbewerb um das Thema "Männer und Altenpflege".

#### 3.3 Intergenerative Begegnungen

Junge Männer wollen unter anderem deswegen nicht in die Altenpflege, weil Alter und alte Menschen negativ besetzt sind. Während jedoch die Generationsverhältnisse, die abstrakten Generationsrelationen, häufig negativ geprägt sind, werden die Generationsbeziehungen, die Beziehungen im Nahraum, meist positiver wahrgenommen. Von "den Alten" wird oft abfällig gesprochen, aber die Beziehung zu den eigenen Großeltern wird als gut beschrieben. Um das Bild vom Alter (und nebenbei damit auch das Bild von der Jugend) aufzuwerten, müssen deswegen mehr Möglichkeiten zur generationsübergreifenden Begegnung geschaffen werden.

#### 3.3.1

Wo immer möglich, müssen Gelegenheitsstrukturen entwickelt und erhalten werden, wo sich jung und alt begegnen können (aber nicht unbedingt müssen). Kirchengemeinden sind zum Beispiel einer der Orte in unserer Gesellschaft, die noch immer alle Generationen umfassen.

#### 3.3.2

Für nicht wenige Männer wird ein Pflegeberuf dann eher vorstellbar, wenn sie mit Kinderpflege oder häuslicher Altenpflege in Kontakt kamen. Dies fördert auch die notwendige Enttabuisierung von (eigenem) Altern, Gebrechlichkeit, Sterben und Tod. Die öffentliche Diskussion um Männer in "Elternzeit" und "Pflegezeit" ist darum weiter zu befördern, nicht zuletzt auch um die diesbezüglichen arbeitsrechtlichen Bedingungen zu verbessern.

#### 3.3.3

Altere sollten in die Lebenswelten Jüngerer reintegriert werden, um den Generationsdiskurs zu befördern. Aus der großen Zahl von bereits im fünften Lebensjahrzehnt aus dem Erwerbsleben Ausgeschiedenen könnten hier Mentoren und Paten für Jugendprojekte gewonnen und qualifiziert werden. Die jes-Projekte in Baden-Württemberg haben bereits Ansätze in diese Richtung entwickelt (www.jugend-engagiertsich.de).

#### 3.3.4

Begegnung braucht organisierte und förderliche, begeleitete Rahmenbedingungen, die dafür sorgen, dass die Interaktionen erfreulich verlaufen und nicht bestehende Vorurteile und Aversionen verstärken. Beispielhaft hierfür sind etwa die Projekte zum Sozialen Lernen in fremden Lebenswelten, wie sie etwa die Agentur Mehrwert in Stuttgart anbietet (www.agenturmehrwert.de). Dort werden Schüler und Auszubildende sorgfältig auf Praktika in Pflegeheimen vorbereitet, während ihres Einsatzes begleitet und in nachgehenden Reflexionsrunden bei der Verarbeitung ihrer Erfahrungen unterstützt (siehe auch der Beitrag von Jürgen Ripplinger im Anhang).

3.4 Berufsfindung/Berufseinstieg/Berufswechsel

In der Phase der Berufsfindung sind die einschlägigen Vor-Erfahrungen der jungen Männer im Sozialen Bereich (Pflege der Eltern bzw. Großeltern; Sozialpraktika in der Schule; Erfahrungen in der kirchlichen oder sonstigen außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit, etc.) aktiv aufzunehmen, auszuwerten und es ist werbend daran anzuknüpfen (Welche Kompetenzen sind hier erworben worden? Was waren wichtige Erfahrungen? Was hat Spaß gemacht?).

#### 3.4.1

Berufsberatungen sollten mit einem geschlechterreflektierten Konzept - auf Mädchen und auf Jungen bezogen - erfolgen. Sowohl Lehrerlnnen als auch die BerufsberaterInnen der Arbeitsagenturen benötigen hierfür entsprechende Fortbildungen.

#### 3.4.2

Die häufig oberflächlichen beruflichen Orientierungs- und Suchprozesse von SchülerInnen brauchen ansprechende Informationsmaterialien, die einen wirkungsvollen Blickfang bieten.

#### 3.4.3

Innerhalb der Europäischen Union verfügt die Bundesrepublik Deutschland noch über den "Vorteil", dass jährlich etwa 100.000 junge Männer den Zivildienst durchlaufen (müssen) und - bei allen Nachteilen, die diese Institution auch in sich birgt – immerhin vielfältige Erfahrungen im sozialen Bereich machen. Der Zivildienst sorgt sogar dafür, dass wesentlich mehr Männer als Frauen Vorerfahrungen in der Pflege

besitzen. Angesichts der Bedeutung sozialer und pflegerischer Vor-Erfahrungen im Lebenslauf kann der Zivildienst als Sozialisationsinstanz nicht hoch genug eingeschätzt werden. Die hier gemachten Erfahrungen verbleiben allerdings im zufälligen Bereich, verpuffen damit und werden nicht oder kaum für eine Lebens- und Berufsplanung nutzbar gemacht.

#### 3.4.4

Verschiedene Hinweise sprechen dafür, dass der Fokus der Werbung und Ansprache von Männern für die Altenpflege erst im späteren Lebenslauf erfolgen (ab ca. 25 Jahren) und sich dabei insbesondere an Umsteiger oder auch an Arbeitslose im fünften Lebensjahrzehnt richten sollte. Wenn Altenpflege zunehmend als Zweitberuf propagiert werden sollte, wäre allerdings auf die Einbeziehung der Kompetenzen des Erstberufs zu achten.

#### 3.4.5

Sozialberufe müssen insgesamt durchlässiger werden und eine höhere Mobilität ermöglichen, um z.B. vom Erzieherberuf in die Altenpflege umsteigen zu können.

#### 3.4.6

In einigen Diensten und Einrichtungen der Altenhilfe arbeitet ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Männern mit Migrationshintergrund in der Pflege. Deren möglicherweise religiös und kulturell bedingte höhere Affinität zu Alter und Pflege bietet einen Ansatzpunkt für eine zielgruppenbezogene Ansprache.

#### 3.5 Ausbildung

An die seit langem breit geführte Professionalisierungsdebatte in der Altenpflege, mit ihren auch geschlechtsspezifischen Aspekten, kann an dieser Stelle nur erinnert werden. Der ungelöste Widerspruch zwischen einer Nachwuchsgewinnung auf niedrigem Niveau einerseits ("Alte pflegen kann jede/r") und der notwendigen Niveauanhebung der Verberuflichung, Verfachlichung und Verwissenschaftlichung andererseits schlägt sich auch in diesen Empfehlungen nieder.

#### 3.5.1

Altenpflege sollte weniger als Frauenberuf mit für Frauen "wesensgemäßen" Tätigkeiten und viel mehr als eine auch von (jedem?) Mann erlernbare Tätigkeit beschrieben werden, die in den Curricula entsprechend operationalisiert wird.

#### 3.5.2

Nicht jeder Mann sollte in die Altenpflege gelassen werden, sondern nur solche mit definierten Kompetenzen; die Einstiegsvoraussetzungen sollten angehoben werden bzw. die spezifischen Kompetenzen von Umsteigern im Blick haben.

#### 3.5.3

Die Ausbildung sollte verstärkt auf ältere Männer zugeschnitten sein und dabei auch systematisch an deren Berufs- und Lebenserfahrungen anknüpfen.

#### 3.5.4

Neben der überfälligen Gleichstellung der Altenpflege mit der Krankenpflege sollte die Akademisierung der Pflege sollten nicht nur die Krankenpflegewissenschaften sondern besonders auch die Altenpflegewissenschaften bestärkt werden.

#### 3.5.5

Wie bei jedem neuen Zeitschriftabonnent selbstverständlich könnten erfolgreiche Nachwuchswerbungen mit Prämien belohnt werden.

#### 3.5.6

Die Zulassung zur Altenpflegeschule setzt einen Ausbildungsplatz bei einem Altenhilfeträger voraus; Träger und ihre MentorInnen sind deshalb die Schnittstelle für mehr Männer im Beruf und müssen stärker in den Diskurs einbezogen werden.

#### 3.5.7

Wo nötig, könnte auch eine (vorübergehende) Männerquote den Männeranteil erhöhen.

#### 3.5.8

Der Begriff "Schule" transportiert sowohl für Schulabgänger als auch für Berufswechsler zu viele negative Assoziationen und sollte durch einen anspruchsvolleren und attraktiveren Begriff ersetzt werden. Ausbildungsstätten

sollten sich auch noch mehr als lebenswerte (Teil)Lebensorte verstehen (z. B. in Verbindung mit einem Jugendcafé).

#### 3.5.9

Der Übergang aus anderen Feldern der sozialen Arbeit (zum Beispiel aus der Kinder- und Jugendarbeit) müsste durchlässiger und attraktiver gestaltet werden; mit der Altenpflegeausbildung sollte der Fachhochschulzugang eröffnet sein.

#### 3.5.10

In der Ausbildung sind verstärkt die eigene geschlechtliche Identität und Genderfragen in der Altenhilfe zu thematisieren; hierzu könnten auch Männergruppen an den Altenpflegeschulen gehören.

#### 3.6 Arbeitsbedingungen

Neben der notwendigen Arbeit am Image der Altenpflege steht selbstverständlich auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen, also die attraktivere Gestaltung der alltäglichen Arbeit vor Ort auf der Agenda. Sowohl in den Gruppendiskussionen mit Realschülern einerseits und Altenpflegeschülern andererseits als auch in dem Expertenhearing wurde immer wieder darauf hingewiesen, dass das Tätigkeitsfeld der Altenpflege erweitert werden müsse.

#### 3.6.1

Pflege im engeren Sinne sollte mit anderen Tätigkeiten aus den Bereichen Technik und/oder Administration kombiniert werden. Neben dieser eher horizontalen Ausweitung der

Berufspraxis ist auch die vertikale Ebene um Zwischenstufen und Aufstiegsmöglichkeiten zu bereichern.

#### 3.6.2

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist ebenfalls im Kontext einer attraktiveren Gestaltung des Arbeitsalltags der Altenpflege zu sehen. Neben mehr Teilzeitstellen ist zu ermöglichen, Pflege mit anderen, nichtpflegerischen Tätigkeiten zu kombinieren.

#### 3.6.3

Zu den Arbeitsbedingungen gehören ebenso die meist eher als belastend erlebten und als antiquiert empfundenen Leitbilder des Helfens. Hier dominiert vielfach noch das traditionelle Bild des selbstlos sich aufopfernden, an der christlichen Tradition des Dienens orientierten Hilfeverständnis (eine meist weiß bekleidete Person weiblichen Geschlecht beugt sich hinunter (!) zu einer deutlich sichtbar hilfebedürftigen Person, um ihr Hilfe zu gewähren). Ähnlich wie anderen Feldern Sozialen Arbeit ist eine breite Diskussion über die der Pflege zugrunde liegenden Leitbilder des Helfens und ihre Modernisierung (etwa im Kontext des Dienstleistungsdiskurses) unabdingbar.

#### 3.6.4

In diese Diskussion sind auch Leit-Bilder im engeren Sinne des Wortes mit einzubeziehen: visuelle Ausgestaltungen und Manifestationen, die wirkungsmächtig sind, da sie auf jahrhundertealte Traditionen beruhen und kaum Gegenstand reflexiver Auseinandersetzung sind. Wie lässt sich demgegenüber ein modernes Pflegeverständnis visuell einfangen?

#### 3.6.5

Vielleicht könnte ein Fotowettbewerb – begleitet von professionellen Fotographen und/oder Medienwissenschaftlern) – mit Altenpflegeschulen und Einrichtungen der stationären Altenhilfe hier einen Anschub bewirken?

#### 3.6.6

Ein modernes professionelles, entmoralisiertes Verständnis von Pflege ermöglicht auch die offene Diskussion mit Gratifikationen aller Art (materielle wie immaterielle) und die selbstbewusste Kommunikation derselben. Alle Verantwortlichen (Träger, Einrichtungen, Ausbildungsstellen) sollten eine gute Antwort (besser mehrere) auf die Frage der jungen Männern haben: Was habe ich davon? Was macht Spaß am Beruf Altenpfleger?

#### 3.6.7

Das berufspolitische Selbstbewusstsein der Altenpflege ist zu stärken. Dazu gehört z. B. das offensivere und deutlichere Auftreten der einschlägigen berufsständischen Organisationen. z. B. wäre aus berufspolitischer Sicht bei den periodisch wiederkehrenden Forderungen nach und Diskussionen über ein Soziales Pflichtjahr für alle Jugendlichen deutlich zu machen, dass die Altenpflege kein Auffangbecken für "nach-zu-sozialisierende" Jugendliche ist. Der verräterische Terminus der "helfenden Hände", die angeblich in der Altenpflege massenhaft gebraucht werden, ist aus berufspolitischer Sicht

zurück zu weisen. Hier wird ein fatales Image des Aushilfsjobs reaktiviert: eine Tätigkeit, die nur aus ein paar Handgriffen besteht, die jedermann leicht lernen kann.

#### 3.6.8

In diesen Zusammenhang gehört auch die notwendige Diskussion über die Grenzen eines Einsatzes von freiwilligem, ehrenamtlichem oder bürgerschaftlichem Engagement. Sicher: für eine Öffnung der Altenhilfe in das Gemeinwesen ist die Aktivierung und Einbeziehung von Engagement von großer Bedeutung. Zur Forderung nach und Förderung des Engagements gehört notwendig die Diskussion über Möglichkeiten und Kompetenzen, aber auch Grenzen und Nachteile solchen Engagements, z.B. die Frage: wie weit steht soziales Engagement dem Versuch, die Altenpflege berufspolitisch aufzuwerten, entgegen?

#### 3.6.9

Um Männer von der Sonderrolle des "Exoten" oder des "Hahn im Korb" zu befreien und ihn in seiner Rolle zu normalisieren, sollte er nicht als Einzelner auftreten, sondern wo möglich immer mit einem zweiten Mann im Team beschäftigt sein.

Horizontale und vertikale Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten müssen verbessert und sichtbarer gemacht werden, um dem Image der Altenpflege entgegen zu treten, man könne dort nichts werden.

#### 3.6.11

Die Attraktivität des Altenpflegeberufs hängt maßgeblich ab vom Image der Pflegeheime. Heime müssen hierfür zu wesentlich attraktiveren Lebensorten für alte Menschen, Pflegende und Angehörige werden. Angesichts der strukturellen Grenzen einer Reform der totalen Institution Heim wird dies vorwiegend über gemeinwesenbezogene und normalisierende Alternativen zur großen Anstalt möglich sein.

#### 3.7 Öffentlichkeitsarbeit

Alle realen Verbesserungen tragen kaum Früchte, wenn sie nicht auch in ausreichendem Maße – und das heißt heute eben vor allem medial – kommuniziert werden.

#### 3.7.1

Ein wesentlicher Schritt ist die Nutzung und Berücksichtigung der medialen Gewohnheiten und ästhetischen Ansprüche derjenigen, die man gewinnen will: der Jugendlichen, bzw. der jungen Männer. In den von ihnen genutzten Medien (TV, Radio, Zeitschriften etc.) sollten entsprechende Beiträge zum Berufsbild des Altenpflegers, aber auch allgemein zu den Themen "Alter" und "Pflege" oder pfiffige Werbespots platziert werden.

#### 3.7.2

Ein Medienanalyse (etwa im Rahmen einer Diplomarbeit) könnte sich mit dem Bild des männlichen Pflegers in den Medien beschäftigen; mit der Frage zum Beispiel, ob in Krankenhausserien auftretende männliche Pfleger als minderwertige, minderbemittelte Arzthelfer dargestellt werden.

#### 3.7.3

Bei der Mediengestaltung ist die Einbeziehung von einschlägigen Profis (wie z.B. Studierende der Medienakademie Ludwigsburg) ebenso zu gewährleisten wie auch die Einbeziehung von geeigneten jungen Altenpflegern als Vorbilder (s. auch "Jugendliche als Experten in eigener Sache").

#### 3.7.4

Als hilfreich erwiesen hat sich auch die Gewinnung von Prominenten, die von Jugendlichen "positiv" besetzt werden. Beispiel: Der international bekannte brasilianische Fußballstar Pelé ist der prominente Kopf einer Kampagne, die das Ziel verfolgt, die (zeitweise) sexuelle Impotenz von Männern aus dem Dunkelfeld der Scham und Nicht-Ansprechbarkeit heraus zu holen.

#### 3.7.5

Vorstellbar sind auch Porträts von jungen Männern, die diese Ausbildung gewählt haben bzw. diesen Beruf ausüben; diese Porträts sollten u.a. die Vereinbarkeit von anderen männlich konnotierten Interessenfeldern (z.B. Fußball) und dem

Beruf des Altenpflegers thematisieren ("Harte Muskeln, weiches Herz"). Als Beispiel steht hier die von einer Arbeitsgruppe (bestehend aus Professionellen aus dem Arbeitsfeld Zivildienst, dem Life-Style-Magazin MAX, der Werbeagentur counterpart) entwickelte Werbekampagne für freiwilliges Engagement (siehe Anlage).

#### 3.7.6

Seit einigen Jahren gibt es bundesweit und flächendeckend die Initiative "Girls' Day": Mädchen sollen ermuntert werden (durch Schnupperpraktika, Präsentationen etc.), nicht nur klassische weibliche Ausbildungsbereiche und Berufe in den Blick zu nehmen, sondern auch solche, die eher Jungen und Männern zugeschrieben werden. – Mittlerweile gibt es in etlichen Städten auch das entsprechende Angebot für Jungen, z.T. mit dem Begriff "Boys' Day" belegt. Der Beitrag von Alexander Bentheim im Anhang sichtet und dokumentiert sowohl quantitatives Aufkommen dieser Initiative als auch die inhaltlich-politische Diskussion über den richtigen Umgang mit einem solchen Tag.

#### 3.7.7

Der Begriff "Altenpflege" repräsentiert die beiden für Männer negativen Klischees "Alt" = hässlich und "Pflege" = Frauenarbeit. Die Berufsbezeichnung sollte mit einem für Jungen attraktiveren (vielleicht technischeren) Begriff belegt werden (z. B. "Care-Manager").

#### 3.7.8

Nicht mehr geredet werden sollte von Altenpflege als einem Frauenberuf, sondern eher von einem für Männer besonders geeigneten Beruf. Das Vorurteil über die angeblich so schlechte Bezahlung sollte durch realistische Einkommensvergleiche zurechtgerückt werden.

#### 3.7.9

Altenpflege muss auch vom Geruch des "schweren" Berufs befreit und in ihren vielen positiven Aspekten sowie ihren Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten gezeigt werden. Wege zu einer besseren Corporate Identity müssen entwickelt, Männer in der Pflege sichtbarer werden ("Ich bin stolz, ein Altenpfleger zu sein!").

#### 3.7.10

Öffentlichkeitsarbeit und Medienkampagnen, die vergleichbare Bemühungen in anderen Feldern betreffen, sind zu berücksichtigen und miteinander zu vernetzen. Zum Beispiel: Die Initiative: "Mehr Männer in den Kindergarten!" (www.erzieher-online.info) thematisiert die Problematik der fehlenden Männer im elementaren Erziehungs-, Bildungs- und Betreuungsbereich durch Publikationen und Öffentlichkeitsarbeit. Als unbefristetes Ziel arbeiten verschiedene Personen in dieser Initiative an einem gemeinsamen Konzept. Referententätigkeiten in Schulen und Ausbildungsstätten spielen dabei eine wesentliche Rolle, um junge Menschen (und Männer) über die Arbeit im Kindergartenbereich zu informieren und zu sensibilisieren.

Expertise: Mehr Männer in den Altenpflegeberuf

1/2/3/4/5 Literatur

1/2/3/4/5

Literatur

### 4. Literaturverzeichnis

Badinter, Elisabeth

#### XY. Die Identität des Mannes

München 1993

Bartjes, Heinz

**Frauen das ,hilfreiche Geschlecht' – und Männer?** Geschlechterrollen in der Pflege in: Die Schwester, Der Pfleger. Fachzeitschrift für Pflegeberufe, 34. Jg., Heft 1/1995, 46-51

Barties, Heinz

**Der Zivildienst als Sozialisationsinstanz.** Theoretische und empirische Annäherungen, Weinheim und München 1996

Bartjes, Heinz/Otto, Ulrich

# Mit Engagement können. Fachkräfte unterstützen für die Zusammenarbeit mit freiwillig Engagierten

in: Otto, Ulrich / Müller, Siegfried / Besenfelder, Christine (Hg.), Bürgerschaftliches Engagement. Eine Herausforderung für Fachkräfte und Verbände, Opladen 2000, 51-77

Bartjes, Heinz

#### Das freiwillige Engagement junger Männer

in: Die Freiwilligen: das Sozialkapital des neuen Jahrtausends. Förderpolitische Konsequenzen aus dem Freiwilligensurvey 1999: Fachtagung des BMFSFJ, Köln/Leipzig 2001, 142-144

Bartjes, Heinz

#### Männer in Frauenberufen. Zwischen Zuschreibung und Profilsuche

in: Büttner, Christian / Nagel, Gudrun (Hg.), Alles Machos und Zicken? Zur Gleichstellung von Mädchen und Jungen in Kindertagesstätten, Seelze-Velber 2003, 128-140

Bartjes, Heinz / Hammer, Eckart

#### Männer und Männlichkeit in der Sozialen Arbeit – am Beispiel Altenarbeit

in: Sozialmagazin, 20.Jg., Heft 9/1995, 10-28

Bartjes, Heinz / Hammer, Eckart

### "Du bist schwul bis zum Beweis des Gegenteils" - Männer in der Altenpflege

in: Dr. med. Mabuse, 30. Jg., Heft 155/2005, 32-35

Beck-Gernsheim, Elisabeth

#### Das halbierte Leben

Frankfurt 1980

Benard, Cheryl / Schlaffer, Edith

#### Der Mann auf der Straße

Reinbek 1980

Bilden, Helga

#### Geschlechtsspezifische Sozialisation

in: Hurrelmann, Klaus/ Ulich, Dieter (Hg.), Neues Handbuch Sozialisationsforschung, Weinheim 1991, 279-301

Bischoff, Claudia

# Frauen in der Krankenpflege – Zur Entwicklung von Frauenrolle und Frauenberufstätigkeit im 19. und 20. Jahrhundert.

Frankfurt/M und New York 1984

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)

#### Vierter Bericht zur Lage der Älteren Generation

Berlin 2002

Böhnisch, Lothar

#### Männlichkeit in sozialpädagogischer Perspektive

in: Zeitschrift für Sozialpädagogik, 1.Jg., 2003, H. 2, 173-194

Böhnisch, Lothar / Winter, Reinhard

#### Männliche Sozialisation

Weinheim und München 1993

Böhnisch, Lothar / Funk, Heide

#### Soziale Arbeit und Geschlecht

Weinheim und München 2002

Brandes, Holger

#### Geschlecht, Habitus und soziale Praxis

in Brandes, Holger / Roemheld, Regine (Hg.), Männernormen und Frauenrollen. Geschlechterverhältnisse in der sozialen Arbeit, Leipzig 1998, 29-52

Brandes, Holger

#### Männer in einem "Frauenberuf"? Konstruktionen von Männlichkeit in der Sozialen Arbeit

in: ders., Der männliche Habitus, Bd. II, Opladen 2002, 233-250

Bredow, Antje

#### Gender in der Berufsbildung

in: Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, hgg. von Glaser, Edith u.a., Bad Heilbrunn 2004, 491-502

Brod, K (ed.)

#### The Making of Masculinities

Boston 1987

Brückner, Margit

#### Fürsorge und Pflege (Care) im Geschlechterverhältnis

in: Gruber, Connell, Robert W., Der gemachte Mann, Opladen 1999

Christine/Fröschl, Elfriede (Hg.)

#### Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit

Wien 2001, 269-284

Brzoska, Georg

#### Zur »Männerforschung«

in: Zeitschrift für Verhaltenstherapie und psychosoziale Praxis 1992, 5. Jg., 5-26

Conradi, Elisabeth

#### Take Care. Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit

Frankfurt/M. und New York 2001

Cremer, Christa. u.a. (Hrsg.)

#### Frauen in sozialer Arbeit

Weinheim und München 1990

Diemer, Nico

#### So unbeschreiblich weiblich dieser Sozialarbeiter oder: Krisen-Mutter, Kumpel und Lolita

in: Ehrenforth, Jörg/Ernst, H. (Hrsg.), Gegenstimmen, Reinbek 1987, 315-324

Enders-Dragässer, Uta / Fuchs, Claudia

#### Jungensozialisation in der Schule

Frankfurt/M./Darmstadt 1988

Fooken, Insa

#### Geschlechterverhältnisse im Lebenslauf

in: Jansen, Birgit u.a., Soziale Gerontologie – Ein Handbuch für Lehre und Praxis Weinheim/Basel 1999, 441-452

Fooken, Insa

#### Männer im Alter - Psychologische und soziale Aspekte

in: Zeitschrift für Gerontologie 19/1986, 249-275

Franke, Sabine

#### Einstieg in den Aufstieg

in: Altenpflege, Heft 2/2001, 32-34

Fuchs, Claudia

#### Koedukation benachteiligt Mädchen, Koedukation benachteiligt Jungen

in: Glumps, Edith (Hg.), Mädchen, Frauenbildung, Bad Heilbrunn 1992, 171-177

Fuchs, Claudia

#### Barbie trifft He-Man

Freiburg 2001

Grabrucker, Marianne

#### Typisch Mädchen

Frankfurt/M 1985

Gröning, Katharina

#### Irgendwie reingeschlittert. Häusliche Pflege und die Geschlechterrollen

in: Dr. med. Mabuse. Zeitschrift im Gesundheitswesen, 29. Jg., Heft 148, 2004a, 46-5

Gröning, Katharina u.a.

#### In guten wie in schlechten Tagen. Konfliktfelder in der häuslichen Pflege

Frankfurt/M. 2004b

Hagemann-White, Carol

#### Sozialisation: Weiblich - männlich?

Opladen 1984

Heintz, Bettina u.a.

# Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

Frankfurt/M u. New York 1997

Heintz, Bettina / Nadai, Eva

#### **Geschlecht und Kontext**

in: Zeitschrift für Soziologie, 19. Jg., 1998, 573-588

Hensolt, Angelika

#### Kein Problem für Börsig

in: taz-magazin, 13.7.2002

Hopf, Christel

#### Qualitative Interviews in der Sozialforschung

in: Flick, Uwe u.a. (Hg.), Handbuch Qualitative Sozialforschung, München 1991, 177-182

Hoppe, Birgit

#### Geschlechterdifferenz des Alterns

in: Hoppe, Birgit/Wulf/Christoph (Hrsg.), Altern braucht Zukunft, Hamburg 1996, 77-93

Kaiser, Astrid

#### Gender in der Primasstufe des Schulwesens

in: Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, hgg. von Glaser, Edith u.a., Bad Heilbrunn 2004, 372-389

Klewitz, Marion u.a. (Hg.)

#### Frauenberufe - hausarbeitsnah?

Pfaffenweiler 1989

Knapp, Gudrun-Axeli

### Das Konzept "weibliches" Arbeitsvermögen – theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven

in: Frauenforschung, 6.Jg., 1987, 8-19

Knapp, Gudrun-Axeli

# Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen

in: Beer, U. (Hrsg.): Klasse, Geschlecht, Bielefeld 1989, 267-308

Krewerth, Andreas u.a. (Hg.)

#### Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen

Bielefeld 2004

Lambrecht, Petra / Bracker, Maren

#### Die Pflegebereitschaft von Männern

Kassel 1992

Lamnek, Siegfried

#### **Qualitative Sozialforschung**

München 1988

Lohstroh-Kussowski, Dieter

#### Allein unter Frauen. Als Erzieher im Kindergarten

in: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, Heft 2/1994

Männerforschungskolloquium Tübingen

#### Patriarchale Dividende - Profit ohne Ende?

Erläuterungen zu Bob Connells Konzept "Hegemonialer Männlichkeit", in: Widersprüche, 15.Jg., Heft 56/57, 1995, 47-61

Metz-Göckel, Siegrid / Müller, Ursula

#### Der Mann. Die Brigitte-Studie

Weinheim und Basel 1985

Metz-Göckel, Siegrid

#### Geschlechterverhältnisse, Geschlechtersozialisation und Geschlechtsidentität

in: Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie 1988, 85-97

Metz-Göckel, Siegrid / Nyssen, Elke

#### Zwischenbilanz der Frauenforschung

Weinheim und Basel 1990

Miers, Margaret

#### Sexus und Pflege. Geschlechterfragen und Pflegeberufe.

Bern u.a. 2001

Neutzling, Rainer

#### Mit Mann und Maus - Warum sich mehr Frauen als Männer umbringen

in: Sozialmagazin 6/2003, 30-38

Niemeyer, Christian

#### Sozialpädagogik als Männerberuf

in: Müller, Siegfried u.a. (Hg.), Soziale Arbeit, Neuwied u.a. 2000, 439-454

Nyssen, Elke

#### Gender in den Sekundarstufen

in: Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft, hgg. von Glaser, Edith u.a., Bad Heilbrunn 2004, 389-409

Ostner, Ilona / Beck-Gernsheim, Elisabeth

#### Mitmenschlichkeit als Beruf

Frankfurt und New York 1979

Ostner, Ilona / Krutwa-Schott, Adelheid

#### Krankenpflege - ein Frauenberuf? Bericht über eine empirische Untersuchung

Frankfurt und New York 1981

Paul, Walter

#### Rosa Pflege

in: Altenpflege, Heft 2/2001, 35-37

Piechotta, Gudrun

# Weiblich oder kompetent? Der Pflegeberuf im Spannungsfeld von Geschlecht, Bildung und gesellschaftlicher Anerkennung

Bern u.a. 2000

Pesch, Ludger

#### Männer in Kindertagesstätten

in: Theorie und Praxis der Sozialpädagogik, Heft 1/1993

Prengel, Annedore

#### Der Beitrag der Frauenforschung zu einem anderen Blick auf die Erziehung von Jungen

in: Sozialmagazin Heft 7-8, 1990, 36-47

Rabe-Kleberg, Ursula

# Männer in Frauenberufen – oder: Strukturveränderungen in Frauenberufen und das sogenannte "weibliche Arbeitsvermögen"

in: Frauenforschung, 9.Jg., Heft 1+2, 1991

Rabe-Kleberg, Ursula

#### Sozialer Beruf und Geschlechterverhältnis

in: Cremer, Christa u.a. (Hg.), Frauen in sozialer Arbeit, Weinheim und München 1990

Rabe-Kleberg, Ursula

#### Frauenberufe - Zur Segmentierung der Berufswelt

Bielefeld 1987

Scherr, Albert

#### Männer als Adressatengruppe und Berufstätige in der Sozialen Arbeit

in: Thole, Werner (Hg.), Grundriss Soziale Arbeit, Opladen 2002, 379-386

Senf, Tilman

#### Pflegende Männer... und es gibt sie doch

Stuttgart 1996 (Ev. Heimstiftung e.V.)

Sozialarbeiterinnengruppe Frankfurt

#### Gefühlsarbeit

in: Sozialmagazin, Heft 9/1978, 22-31

Stauber, Barbara / Walther, Andreas

#### Junge Erwachsene

in: Schröer, Wolfgang / Struck, Norbert / Wolff, Mechthild (Hg.), Handbuch Kinder- und Jugendhilfe, Weinheim und München 2002, 113-143

Strohmaier, Jürgen

# Sind Sozialpädagogen "neue" Männer? Konstruktion von Männlichkeit im Feld Sozialer Arbeit

Hamburg 2003

Stuve, Olaf u.a.

#### Zur Situation von Männern in "Frauen-Berufen" der Pflege und Erziehung in Deutschland

Berlin 2004

Thies, Wiltrud / Röhner, Charlotte

#### Erziehungsziel Geschlechterdemokratie

Weinheim 2000

Thimm, Caja

# Alter – Sprache – Geschlecht. Sprach- und kommunikationswissenschaftliche Perspektiven auf das höhere Lebensalter

Frankfurt 2000

Ummel, Hannes

#### Andere Männer im ,anderen' Beruf?

In: Döge, Peter/Meuser, Michael (Hg.), Männlichkeit und soziale Ordnung. Neuere Beiträge zur Geschlechterforschung, Opladen 2001, 159-181

Ummel, Hannes

#### Männer in der Pflege

Bern u.a. 2004

Vatin, Renate

#### Geschlechtsspezifische Sozialisation in der Schule – Folgen der Koedukation

in: Giesecke, Wiltrud (Hg.), Handbuch zur Frauenbildung, Opladen 2001, 345-354

Wahl, Peter

#### Einige Aspekte männlicher Sozialisation

in: Willems, Horst / Winter, Reinhard (Hg.), "...damit du groß und stark wirst". Beiträge zur männlichen Sozialisation. Männer-Material 1, Schwäbisch Gmünd und Tübingen 1990, 9-28

Wetterer, Angelika

#### Das Geschlecht (bei) der Arbeit

Konstanz 1995

Wetterer, Angelika

#### Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion

Konstanz 2002

Williams, Christine

#### Gender differences at work. Women and men in nontraditional occupations

Berkeley and Los Angeles 1989

Williams, Christine (ed.)

### Doing "women's work"

Newbury Park, London, New Delhi 1993

Winter, Reinhard / Willems, Horst 1991 (Hg.)

#### Was fehlt sind Männer

Tübingen 1991

Witzel, Andreas

#### Verfahren der qualitativen Sozialforschung

Frankfurt/M 1982

Expertise: Mehr Männer in den Altenpflegeberuf 1/2/3/4/5 ▷ Anlagen

1/2/3/4/5

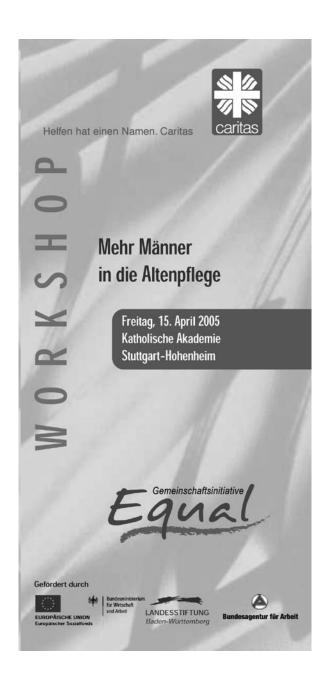
> Anlagen

Expertise: Mehr Männer in den Altenpflegeberuf 1/2/3/4/5 > Anlagen

# 5. Anlagenverzeichnis

| > Anlage 1: | Programm Expertenworkshop                       |
|-------------|---|
| ▶ Anlage 2: | Leitfäden der Gruppendiskussionen               |
| ➤ Anlage 3: | Jürgen Ripplinger: Erfahrungen aus erster Hand  |
| ➤ Anlage 4: | Alexander Bentheim: Die Boys und der Girls´ Day |
| ▶ Anlage 5: | Eva Köhl: Der Boys' Day fordert heraus          |
| ▶ Anlage 6: | Projekt "Neue Wege für Jungs"                   |
| ➢ Anlage 7: | Die Autoren der Expertise                       |

Programm Expertenworkshop



#### Mehr Männer in die Altenpflege

Gender Mainstreaming ist elementarer Bestandteil der EQUAL Dritt-Sektor Qualifizierung in der Alten-hilfe. Aus der Perspektive des Gender Mainstrea-mings beschäftigt sich das Projekt unter anderem mit der Gewinnung von Männern für die Altenpflege.

Viele junge Männer werten Pflege ab, bringen es mit ihrem Selbstbild nicht in Einklang und können durch einschlägige Ausbildungen ihre männliche Identität darin nicht zuordnen. Sie verstellen sich damit einen Zugang und Berufsoptionen zu einem zentralen Lebens- und Arbeitsbereich, der für die Entwicklung einer kritischen Männlichkeit von hoher Bedeutung wärer.

Für die Gewinnung von mehr Männern in die Alten-pflege kommt der Berufswahl junger Männer beson-derer Bedeutung zu.

Das Expertinnengespräch bildet den Rahmen,

- den nachweislich äußerst großen Mangel an männlichen Pflegekräften,

   die damit verbundene Anforderung, in der Breite wirksam werdende Maßnahmen zu verfolgen und

   die Nutzung von bereits vorhandenen Strukturen

in einen Strukturzusammenhang zu bringen und fun-dierte und kreative Lösungen für die Zukunft zu skizzieren.

Gender Mainstreaming besteht in der [Re-|Organisa-tion, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an poli-tischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurin-nen den Blickwechsel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

Europarat 1998

#### Tagungszeiten

Freitag, 15. April 2005

#### Arbeitsform

Angelehnt an die Methode der Zukunftswerkstatt werden nach einer kurzen Problembeschreibung in einer Kreatiyhase neue Ideen und mögliche Projektansätze zusammengetragen, die dann auf ihre mögliche Realisierbarkeit hin kritisch überprüft werden.

#### Leitung

### Prof. Dr. Eckart Hammer Dr. Heinz Bartjes

Beide verfügen über langjähriges und umfangreiches Know-how aus den Bereichen

- Altenhilfe
- männerbezogene Berufsfeldforschung
   männerbezogene Sozialisationsforschung
   Zivildienst
   Freiwilligenarbeit

#### Expertinnen und Experten

Gabriele Bartsch Agentur Mehrwert, Stuttgart

Alexander Bentheim

Ute Heers Südwestrundfunk, Baden-Baden

## Johannes Jacobsen Reutlingen

Jan Kasiske Pat-EX e.V., Berlin

Sigfried Keppeler Diakonisches Werk Württemberg, Stuttgart

WORMSPRISHOP

### Jens Krabel Pat-Ex e.V., Berlin

### Angelika Münz Amsterda

Dr. Gerda Reschl-Rühling Verein für Soziale Berufe, Stuttgart

Prof. Dr. Burkhard Werner Katholische Fachhochschule, Freiburg (angefragt)



### Anreise

Das Tagungszentrum liegt in der Nähe der Universität Stuttgart-Hohenheim.

#### Öffentliche Verkehrsmittel

Von Stuttgart-Hbf aus erreichbar mit der S-Bahn (S1, S2, S3) bis Stuttgart-Vaihingen, dann Stadtbahn (U3) bis Plieningen (Endstation).

Vom Flughafen Stuttgart zum Tagungshaus benötigen Sie ca. 15 Minuten.

Autofahrer/innen, die über die Autobahn A8 aus Richtung München oder Kartsruhe anreisen, verlassen die Autobahn bei der Ausfahrt "Flughafen" in Richtung Plieningen. Sie bleiben auf der Haupftsraße durch Plieningen bis zur Abzweigung Universität Hohenheim/Katholische Akademie lan der Gaststätte. Garbe" schaft rechts in die Paracelsusstraße einbiegen).

Tagungszentrum Hohenheim Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart Paracelsusstraße 91 70599 Stuttgart-Plieningen Tel. 0711/451034-600



#### Veranstalter

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. Strombergstraße 11 70188 Stuttgart www.caritas.de

Ein Projekt im Rahmen des EQUAL-Projektes "Dritt-Sektor Qualifizierung in der Altenhilfe"

#### Projektleitung

#### Edda Rosenfeld

- ② 0711/2633-1286 ② 0711/2633-1157 rosenfeld@caritas-dicvrs.de

Als Mann in der Altenpflege – Leitfaden für Gruppendiskussionen mit Schülern

#### 1. Vorstellung des Forschungsprojekts

#### 2. Vorstellungsrunde

• Name, Elternhaus, Interesse an diesem Gespräch

#### 3. Offene Einstiegsfrage

• Was fällt Ihnen zum Thema "Männer in der Altenpflege" ein?

#### 4. Berufsweg

- Was sind Ihre Berufspläne?
- Könnten Sie sich die Altenpflege als Ausbildungsweg / Beruf vorstellen?
- Warum? / Warum nicht?

#### 5. Bilder/Vorstellungen zum Beruf

- Welches Bild haben Sie von diesem Beruf?
- Kennen Sie Menschen, die in diesem Beruf arbeiten? Was bekommen Sie von denen mit?
- Was muss man dafür können (Kompetenzen)?
- Kennen Sie Gleichaltrige, die diese Ausbildung machen? Was halten Sie von denen?

#### 6. Männer und Pflege

• Was denken Sie über Männer, die in der Pflege arbeiten?

#### 7. Ausbildung

• Wurden Sie in irgendeiner Phase schon einmal auf diese Ausbildung, auf diesen Beruf hingewiesen?

#### 8. Wehrdienst / Zivildienst

• Sie kommen bald in das wehrpflichtige Alter: Wenn Sie sich vorstellen können, den Kriegdienst zu verweigern, also Zivildienst ableisten müssen, käme da ein Platz in der Altenpflege in Betracht?

#### 9. Perspektiver

• Wie könnte die Ausbildung zum Altenpfleger attraktiver gestaltet werden?

#### Abschließende Frage

• Wie ging es Ihnen mit dem Gespräch?

Als Mann in der Altenpflege – Leitfaden für Gruppendiskussionen mit Altenpflegeschülern

#### 1. Vorstellung des Forschungsprojekts

#### 2. Vorstellungsrunde

• Namen und Arbeitsfeld/-platz

#### 3. Offene Einstiegsfrage

• Was fällt Ihnen zum Thema "Männer in der Altenpflege" ein?

#### 4. Berufsweg

- Wie war Ihr Weg in die Altenpflege?
- Was waren Beweggründe für Ihre Berufswahl?
- Was waren wichtige Erfahrungen, Stationen für die Berufswahl?

#### 5. Kompetenzen

- Welche Kompetenzen sind für Ihre Arbeit notwendig?
- Woher haben Sie diese Kompetenzen?

#### 6. Reaktionen des Umfeldes

- Wie reagiert Ihr n\u00e4heres und weiteres Umfeld auf Ihre Arbeit in der Altenpflege?
   Familie / FreundInnen / Nachbarn
- Was sind häufige Äußerungen?
- Gibt es einen Unterschied von Frauen und Männern in der Reaktion/Bewertung?
- Wie reagieren die KlientInnen auf Sie?

#### 7. Selbstverständnis

- Pflege gilt und ist es empirisch gesehen auch als "Frauenberuf". Wie erklären Sie sich das?
- Was bedeutet dies für Ihre Tätigkeit? Für Ihr Mann-Sein?
- Wenn Sie Unbekannten Ihren Beruf mitteilen haben Sie dann das Bedürfnis sich zu rechtfertigen?
- Welche Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede sehen Sie zur Arbeit von pflegenden Kolleginnen?
- Was denken Sie, wie Ihre Kolleginnen diese Frage beantworten würden?

#### 8. Ausbildung / Fortbildung / Unterstützung

- Wurde das Geschlechterthema in der Ausbildung behandelt?
- Gab es Fortbildungsangebote, die Sie speziell als Mann in der Altenpflege angesprochen haben?
- Würden Sie gern so ein Angebot bekommen/wahrnehmen? Wie müsste dies aussehen?
- Fühlen Sie sich genügend unterstützt in Ihrer Arbeit?

#### 9. Veränderungen

 Wenn Sie auf Ihre Zeit im Beruf zurückschauen – hat sich etwas verändert bei dem Thema "Männer im Frauenberuf Altenpflege"? Bei Ihnen / Am Arbeitsplatz / In ihrem Umfeld

#### 10. Ausblick

- Wie sehen Sie Ihre Perspektive in diesem Beruf?
- Was würden Sie jungen Berufsanfängern raten?
- Wie könnten mehr Männer für die Altenhilfe gewonnen werden?

#### Abschließende Frage

• Wie ging es Ihnen mit dem Gespräch?

Jürgen Ripplinger: Erfahrungen aus erster Hand

#### Erfahrungen aus erster Hand

Wie junge Menschen die Altenhilfe entdecken

Ein Beitrag von Jürgen Ripplinger



"Ich fand alte Leute immer sehr unfreundlich, doch ich habe mich getäuscht," sagt Peter. "Am meisten überrascht hat mich, dass ich mit den alten Leuten lachen und sprechen kann. Diese Woche hat sich auf jeden Fall gelohnt", meint Mathias.

Peter und Mathias sind Schüler der 8.ten Klasse einer Realschule. Zusammen mit ihren Mitschülern haben sie an einem Projekt zum sozialen Lernen teilgenommen. Eine Woche lang waren je zwei Schüler in einer sozialen Einrichtung und haben den dortigen Alltag miterlebt. Peter und Mathias waren im Altenheim. Sie konnten sich in dieser Woche ein eigenes Bild von der Lebenssituation alter Menschen machen und wichtige persönliche Erfahrungen sammeln – Erfahrungen aus erster Hand.

Durch die neuen Bildungspläne in den Schulen gewinnt die Förderung sozialen Lernens und das Interesse an einer Mitarbeit von Schülern in Sozialen Einrichtungen zunehmend an Bedeutung. Darin liegt auch eine besondere Chance für soziale Einrichtungen im Allgemeinen und für Altenhilfeeinrichtungen im Besonderen.

Solche intensiven Erfahrungen und gelingenden persönlichen Begegnungen mit alten Menschen wecken das Interesse und die Bereitschaft, sich weiterhin für alte Menschen zu engagieren. Sie stellen damit einen niederschwelligen Zugang für künftiges ehrenamtliches Engagement dar und eine Hilfe für die Berufwahlentscheidung.<sup>1</sup>

Welche Erfahrungen junge Menschen in der Altenhilfe machen können, unter welchen Bedingungen sie gelingen und positive Wirkungen zeigen, wie sie gewinnbringend in den Alltag der Altenhilfeeinrichtungen integriert werden können, dies soll im folgenden kurz beschrieben werden.

#### Mitarbeit im Altenheim als persönliche Bereicherung

Die befristete Mitarbeit in einer Sozialen Einrichtung konfrontiert mit einer besonderen sozialen Realität. Die Teilnahme am dortigen Alltag ist für die Schülerinnen und Schüler Herausforderung und Lernchance zugleich. Das spezifische Setting Sozialer Einrichtungen bildet den Rahmen für intensive Begegnungen und Lernerfahrungen. Es zeichnet sich aus durch:

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Siehe hierzu auch die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitstudie zum Modellprojekt Soziales Lernen. Erhältlich bei der Agentur mehrwert gGmbH

#### Lernen in Echtsituationen

Die Lernsituationen sind nicht 'konstruiert', sondern Situationen aus dem 'wirklichen' Leben. Dies fördert Ernsthaftigkeit, Motivation und ein handlungs-orientiertes Lernen.

#### Vielfältige und intensive Erfahrungen

Selbst eine relativ kurze Mitarbeit bringt vielfältige und intensive Erfahrungen. Die Lernsituationen sind geprägt durch Emotionalität und persönliche Betroffenheit. Da es in der Regel außergewöhnliche Erfahrungen sind, haben sie einen großen 'Erlebniswert'. Sie erfordern Aufmerksamkeit und Selbstbeobachtung. Dies fördert die Reflexion der eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen.

#### Qualifizierte Anleitung und Begleitung

Erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen übernehmen Anleitung und Begleitung. Sie gewährleisten, dass die Schülerinnen und Schüler zwar gefordert, aber nicht überfordert sind und stehen bei Fragen beratend zur Seite.

Viele Schülerinnen und Schüler spüren Dankbarkeit, erleben Anerkennung, fühlen sich akzeptiert und machen die Erfahrung, gebraucht zu werden und etwas Sinnvolles zu tun. Die Begegnungen fördern auch ein Nachdenken über das eigene Leben. "Ich habe gelernt, mich und mein Leben mehr zu schätzen", so eine Schülerin. Für ihre Klassenkameradin war sehr beeindruckend, "die Dankbarkeit zu spüren, die man bekommt".

Selbstbilder werden überdacht und bisherige Rollenmuster in Frage gestellt, wenn etwa ein Schüler beschreibt, dass er im Anschluß an ein solches Projekt ein halbes Jahr lang eine Patenschaft für eine alte Frau im Pflegeheim übernimmt oder ein anderer Teilnehmer seine Gefühle in dieser Woche beschreibt und vor der Klasse über seine Unsicherheiten redet.

Die Begegnungen fördern das Erkennen eigener Stärken und Schwächen und tragen zu mehr Verhaltenssicherheit bei. Die Befürchtungen, die von den Schülern im Vorfeld geäußert werden wie z.B.: "Ich hatte befürchtet, dass mich die alten Menschen nicht mögen." "Ich wusste nicht genau, was mich erwartet und ob ich wohl mit allen klarkommen würde". "Ich hatte Bedenken, dass ich den Anforderungen nicht gewachsen bin" treten in der Regel nicht ein und das stärkt auch das Selbstvertrauen, unsichere Situationen bewältigt zu haben.

Die Mitarbeit in der Altenpflege ermöglicht die Auseinandersetzung mit persönlichen Grenzen und eine Konfrontation mit Themen wie Hilflosigkeit, Frustration, Perspektivlosigkeit, emotionale Belastung, Konfrontation mit Sterben und Endlichkeit, physische Belastung etc. Hierbei ist eine gute Anleitung und Begleitung besonders wichtig.

Vorurteile werden abgebaut und Verständnis für die Lebenssituation alter Menschen entwickelt. So sagte z.B. ein Schüler bei der Auswertungsveranstaltung: "Ich werde

nicht mehr über alte oder behinderte Menschen lachen, denn jeder von ihnen ist auf seine Weise ein sehr interessanter Mensch".

Viele Schüler entwickeln bei Ihrer Mitarbeit in der Altenhilfe auch mehr Verständnis und Respekt für die Altenpfleger/innen und den Pflegeberuf. Für manche ist nach dieser Woche ganz klar, "diese Arbeit ist sehr anstrengend und das wollte und könnte ich nicht machen". Andere entdecken die Altenhilfe als mögliches Berufsfeld, vor allem weil sie erlebt haben, dass "die Arbeit mit Menschen persönlich bereichert".

# Erfolgsfaktoren für die Organisation und Gestaltung sozialer Erfahrungen

Damit solche Erfahrungen dauerhaft organisiert werden können, möglichst positiv verlaufen und positive Wirkungen zeigen, sind vor allem drei Aspekte zu berücksichtigen<sup>2</sup>:

#### Nutzen und Interne Anbindung in Schule, Betrieb etc,

Es geht dabei um die Frage, wie eine befristete Mitarbeit in einer Altenhilfeeinrichtung und die persönliche Begegnung mit alten Menschen ins Programm der Schule / des Betriebes passt? Welche Konzepte hierzu existieren, welche Ziele damit verfolgt und erreicht werden können und sollen?

Für Schulen beispielsweise stellt die Kooperation mit Altenhilfeeinrichtungen eine gute Möglichkeit dar, um die in den Bildungsplänen beschriebenen Sozialen und Personalen Kompetenzen zu fördern. In den Realschulen gibt es darüber hinaus noch die themenorientierten Projekte, wobei eines davon TOP SE eine Mitarbeit in einer sozialen Einrichtung als eine Umsetzungsform explizit beschreibt. Für viele Betriebe der Industrie und Wirtschaft stellt die Mitarbeit in einer Altenhilfeeinrichtung im Rahmen von Projekten für Auszubildende beispielsweise eine gute Möglichkeit dar, Sozialkompetenzen zu fördern und damit ein wichtiges Ausbildungsziel zu erreichen.

Wenn es gelingt, die gemeinsamen Projekte unter den jeweiligen Zielsetzungen zu verorten, dann erhalten sie eine entsprechende Relevanz und Bedeutsamkeit für die Schule bzw. den Betrieb und damit eine Nachhaltigkeit.

#### Pädagogisches Konzept

Es ist wichtig, daß die Erfahrungen eingebettet werden in ein pädagogisches Konzept, also eine entsprechende Vorbereitung der Teilnehmer/innen und eine entsprechende Auswertung beziehungsweise Reflexion der Erfahrungen.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Siehe hierzu die Broschüre "Soziales Lernen in der Schule – Praxisanleitung für innovative Projekte". Erhältlich bei der Agentur mehrwert gGmbH

Ziel der Vorbereitung ist es, das Interesse und die Motivation der Schülerinnen und Schüler zu wecken, sowie einen ersten Orientierungsrahmen zu bieten und Fragen zu klären. Die Schüler sollen sich bewusst auf die Mitarbeit vorbereiten und eigene Lernziele formulieren. Dies kann entweder in einzelnen Schulstunden oder als Kompaktveranstaltung geschehen. Hierzu können natürlich auch Referenten aus den beteiligten Sozialen Einrichtungen eingeladen werden.

Ziel der Auswertung ist es, die Erlebnisse zu reflektieren und zu verarbeiten, die jeweiligen Erfahrungen vorzustellen und mit anderen auszutauschen sowie mögliche Konsequenzen für den Schulalltag zu besprechen. Hierzu gehören auch Fragen wie z.B. wie hat sich das Bild / die Einstellung gegenüber alten Menschen verändert? Wird sich das Verhalten anderen gegenüber ändern? In welchen Alltagssituationen könnten die Erfahrungen hilfreich sein? Welche Bedeutung haben die gemachten Erfahrungen in der Schule?

#### Gestaltung der Projekte

Schließlich geht es drittens um die Frage, wie solche Begegnungen und Mitarbeit in Altenhilfeeinrichtungen gestaltet werden können. Das heißt auf der einen Seite, wie eine angemessenen Anleitung und Begleitung von Seiten der Sozialen Einrichtung organisiert und sichergestellt werden kann und auf der anderen Seite, welche Projektformen es gibt beziehungsweise entwickelt werden können, die im Alltag praktikabel sind und die dazu helfen, eigene Ziele der Einrichtung zu verfolgen.

Zentrale Erfolgskriterien für die Gestaltung der Lernarrangements / Mitarbeit sind:

#### Aktive Beteiligung

Die Teilnehmenden beteiligen sich in den sozialen Einrichtungen aktiv am Tagesgeschehen.

#### Persönliche Begegnung

Die Teilnehmenden erhalten Gelegenheiten zu persönlichen Kontakten und intensiven Gesprächen mit den betreuten Menschen vor Ort.

#### Qualifizierte Begleitung

Während der Begegnungen vor Ort gewährleisten die Beschäftigten der Einrichtungen eine kontinuierliche Begleitung.

Was die Möglichkeiten der Mitarbeit betrifft, so gibt es vielfältige und zahlreichen Gestaltungsideen. Beispielsweise:

Besuchsdienste von Schülern im Altenheim - unter Anleitung von Altenpflegeschülern. Dadurch erlernen Altenpflegeschüler Anleitungsaufgaben und die Schüler haben fachkundige Unterstützung beim Aufbau von Beziehungen, Führen von Gesprächen etc.

Schüler halten Vorträge und präsentieren Projekte im Altenheim, Senioren kommen als Experten in die Schule (Buchhaltung, Werbung, etc. im Rahmen von

WVR); Computerunterricht für Senioren, Kochen und backen, Projektunterricht am Beispiel der Planung und Vorbereitung einer Weihnachtsfeier im Altenheim

Im Rahmen einer Sozial-AG erkunden Schüler die soziale Infrastruktur. Sie machen Besuche in verschiedenen Einrichtungen der Altenhilfe, befragen Bewohner und Mitarbeiter/innen und machen eine Ausstellung zur Situation alter Menschen in ihrer Stadt.

Wichtig ist es, mittel- und langfristig Formen zu finden, die sowohl die Ziele der Schulen / Betriebe (Förderung persönlicher und Sozialer Kompetenzen) erfüllen, als auch den Interessen und Zielen der sozialen Einrichtungen dienen.

#### Gewinn für die Altenhilfeeinrichtungen

Positives Image in der Öffentlichkeit

- Breite Öffentlichkeitswirkung
- Bekanntheitsgrad des eigenen Arbeitsfeldes wächst
- Imagegewinn durch Teilnahme an innovativem Projekt
- Öffnung der eigenen Einrichtung in den Stadtteil
- Kontakte zu Schulen, Betrieben, Jugendorganisationen

#### Ungewöhnlicher 'Input' für die eigene Arbeit

- Junge Menschen bringen ,frischen Wind' in die Einrichtung
- Azubis hinterfragen Arbeitsabläufe
- Mitarbeiter/innen betrachten ihre Arbeit aus einem anderen Blickwinkel
- Aufwertung des eigenen Arbeitsfeldes als gesellschaftliches Lernfeld

#### Bereicherung des Lebens- Arbeitsalltags in der Einrichtung

- Abwechslung und neue Erlebnisse für Bewohner/innen und Klientel
- Neues Aufgabenfeld und Motivationssteigerung für eigene Mitarbeiter/innen

#### Gewinnung potentieller Mitarbeiter/innen

- (Ehrenamtliche) Ferienhelfer/innen
- Zivildienstleistende und Mitarbeitende im Freiwilligen Sozialen Jahr
- Zukünftige ausgebildete Mitarbeiter/innen

#### Perspektiven - die Chancen nutzen

Natürlich ist die Betreuung und Anleitung von Schülern eine zusätzliche Aufgabe. Sie kostet Zeit und Ressourcen. Dies kann nur begrenzt nebenher und nebenbei geleistet werden, erst recht, wenn ganz neue Konzepte und Formen der Zusammenarbeit

mit Schulen und Möglichkeiten der langfristigen Mitarbeit mit Schülern entwickelt werden sollen.

Auf der anderen Seite haben Altenhilfeeinrichtungen derzeit eine besondere Chance:

Immer mehr Schüler wollen in einer sozialen Einrichtung mitarbeiten. Durch die neuen Bildungspläne planen immer mehr Schulen soziale Projekte. Die Nachfrage nach Plätzen in Altenhilfeeinrichtungen wird rasant steigen.

Mit den bisherigen Konzepten für Konfirmanten, Schüler, Praktikanten, Auszubildende kommen viele Einrichtungen schnell an Ihre Grenzen der personellen und zeitlichen Mehrbelastung. Deshalb haben einige Einrichtungen neue Kooperationsformen mit Schulen zu entwickelt und dies mit ihren strategischen Zielen verbunden etwa im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeitergewinnung und Nachwuchswerbung, Integration und Kontakte im Gemeinwesen, Erweiterung der Angebote etc.

Die Idee dahinter ist, die eigene Institution als Lernfeld und als spannenden Arbeitsbereich anzubieten, und gleichzeitig wichtige eigene Ziele zu erreichen. Eines dieser Ziele könnte sein, mehr junge Menschen und junge Männer für die Altenpflege zu interessieren und zu gewinnen.

Jürgen Ripplinger ist Mitarbeiter bei *mehrwert gGmbH*, der Agentur für Soziales Lernen. Er ist zuständig für das Arbeitsfeld Soziales Lernen in der Schule. Dazu gehören:

- Fortbildung und Beratung von Lehrer/innen bei der Planung und Realisierung von Lernprojekten mit Sozialen Einrichtungen
- Beratung und Begleitung von Schulen beim Entwickeln sozialer Schulcurricula
- Fortbildung und Beratung sozialer Einrichtungen beim Entwickeln und Verankern neuer Projektformen mit Schulen und Betrieben.

In Kooperation mit Sozialen Einrichtungen entwickelt die Agentur *mehrwert gGmbH* Lernarrangements zur Förderung Sozialer Kompetenzen. Sie unterstützt Schulen und Firmen aus dem Dienstleistungs- und Produktionsbereich, diese innerhalb ihres Schul- und Ausbildungsprogramms zu organisieren und zu verankern. Seit 9 Jahren haben die Mitarbeiter/innen der Agentur mehrwert Erfahrungen mit der Gestaltung gemeinsamer Lernprojekte und haben inzwischen mehr als 3000 vor allem jungen Menschen eine Mitarbeit in sozialen Einrichtungen ermöglicht.

Weitere Informationen erhalten Sie unter:

Jürgen Ripplinger mehrwert - Agentur für Soziales Lernen gGmbH Firnhaber Straße 14, 70174 Stuttgart Tel. 0711-222966-39, Fax 0711-222966-56 E-Mail: ripplinger@agentur-mehrwert.de Internet: www.agentur-mehrwert.de

Alexander Bentheim: Die Boys und der Girls Day



# Die Boys und der Girls´Day

Nach den Impressionen aus Berliner Schulen über Aktionen für Jungen am letzten Girls´ Day im April (vgl. Gerhard Neumann in Heft 164) gibt es weitere Berichte, Daten und Einschätzungen. Dabei zeichnet sich ab, daß die grundsätzlich plausible Idee, Jungen am Girls´ Day nicht einfach zu vergessen und ihnen ebenfalls Angebote zu machen, auch zu geschlechterpolitischen Kontroversen führt, die bereits bei der Namensgebung beginnen: Unter welchem Titel wollen oder sollen die Jungen-Initiativen zukünftig agieren?

ALEXANDER BENTHEIM

Kleinere und größere Aktionen für mehr oder weniger Jungen wurden in zahlreichen Städten durchgeführt, und bereits die Vielfalt der Angebote zeigt, wie breit das Spektrum der Vorstellungen hinsichtlich der Versorgung von Jungen am Girls' Day ist (s. Kasten Seite 8). Anhand der Beispiele Aachen und Hamburg läßt sich exemplarisch illustrieren, in welche Richtungen die Boys'-Day-Reise vorerst geht.

#### Aachen

Unter dem Titel "the day after" berichten die InitiatorInnen auf der website www.aachener-boysday.de: "Am 23.4. trafen sich Lehrerinnen und Lehrer, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen aller weiterführenden Schulen in Aachen und Umgebung, um ihre Erfahrungen mit dem Aachener Boys' Day 2004 auszutauschen", denn: "430 Jungen erlebten an diesem Tag etwas Neues: sie gingen nicht zur Schule, sondern lernten den (All-)Tag an einem 'Frauenarbeitsplatz' kennen". Noch eine Woche zuvor gab es die letzte Möglichkeit für Unentschlossene, einen Praktikumsplatz zu ergattern: "In der Wohnanlage Alt und Jung veranstalteten wir eine Börse, bei der man sich einen der verbliebenen Plätze aussuchen und reservieren konnte".

Die Resonanzen von Jungen auf die Angebote fielen amtisant und aufschlußreich zugleich aus. Die Fragen der Initiative "Was würdest du deinem Freund über den Boys' Day erzählen? Dein Tipp?" und "Was wünschst du dir für das nächste Mal?" beantworteten die Schüler so (Zusammenstellung von Eva Köhl):

#### Eindrücke

- Es hat mich überrascht, wie die Kinder da waren, sie haben mich begrüßt. Ich dachte, die würden mich nur anstarren (Kita)
- Mich hat überrascht, dass viele Kinder schnell auf mich zugegangen sind. Dumm war nur, dass viele Kinder auf einmal mit spielen wollten (Kita)
- Mich hat gefreut, dass ich mit den Kindern spielen konnte und keiner hat gepfuscht, als ich mitgespielt hab (Kita)
- Es hat mir nicht gefallen, dass die Kinder in der Nase gepopelt haben (Kita)
- Mir hat es an diesem Tag gefallen, dass ich wieder gemerkt habe, wie kleine Kinder denken, fühlen und miteinander spielen. Der Nachteil war aber .... dass ein größerer Junge plötzlich ... in die Gruppe kam und ich somit keine Ruhe mehr hatte. Ich konnte aber wieder richtig spielen, lachen und mich mit den Erzieherinnen unterhalten. Der Tag war schon anstrengendundich habe gemerkt, was es heißt, berufstätig zu sein (Kita).

#### Tipps

- Ich würde meinem Freund sagen, dass auch Frauenberufe anstrengend sind (Drogerie)
- Bei Frauenberufen wird viel über Frauensachen gesprochen, das nervt manchmal
- Ich hatte sehr viel Spaß mit den Kindern, wir sind nachmittags dann raus gegangen und haben Fußball gespielt. Das war das Coolste am Tag und, ja, ich kann die Stelle weiterempfehlen (Kita)
- Er sollte offen auf die Leute zugehen
- Als Tipp für Neue im Boys' Day auf ieden Fall zu dem entsprechenden Betrieb hingehen und mich vorstellen. Und auf jeden Fall pünktlich sein am Boys' Day (Blumenladen)
- Im Klinikum war es anstrengend, aber es hat Spaß gemacht. Ich würde auch was zu essen oder trinken mitnehmen und auch etwas Geld (Krankenpflege)
- keine Angst zu haben, nur alles genießen, aber nicht übertreiben, auch mitmachen (Kita)
- Ja, ich habe einen Tipp: geht lieber nicht in den Kindergarten, das ist ein sehr anstrengender Beruf (Kita)

- ... dass der Boys' Day und Girls' Day mal 2 Tage lang ist (Kita) oder eine Woche (Altenpflege)
- ... dass es Spaß macht und einem etwas beigebracht wird (Kita)

## Auch Boys wollen ihren "Day"

Und was machen die Jungen am Girls' Day? "Die sagen, dass es ungerecht ist, dass es keinen Boys' Day gibt. Die einen dürfen, die anderen nicht", sagt Eva Köhl. Aber so ganz stimmt das nicht mehr: In der Mayerschen Buchhandlung sortierte gestern David Neldner Bücher in die Regale ein. Der 13-Jährige hat mitgemacht beim Boys' Day, einer Erfindung aus Aachen, die im vergangenen Jahr zum ersten Mal von Eva Köhl gemeinsam mit dem Aachener Jugendring organisiert worden ist. David ist einer von 430 Jungen aus 14 Aachener Schulen, die den Girls' Day auch zum Boys' Day gemacht haben. Mit dem Unterschied, dass sie nicht in Männer, sondern in "Frauenberufe" hineingeschnuppert haben. Kindergärten, Grundschulen, Arztpraxen und Drogeriemärkte waren die Orte, an denen sie zu finden waren. "Ich habe in diesem Jahr zum ersten Mal gehört, dass es so etwas gibt, und mich gleich hier in der Buchhandlung beworben", sagt Daniel.

Also Gleichberechtigung auch für Jungen, die sich mittlerweile

Also Gleichberechtigung auch für Jungen, die sich mittlerweile

biswellen ein bisschen benachtei-ligt fühlen: "Mädchen sind häufig besser in der Schule, haben die besseren Noten. Die Jungen wis-sen das, und sie fühlen sich auch sicherlich tellweise benachteiligt – vor allem dann, wenn Angebote

"Jungen sind im schulischen Bereich tatsächlich benachteiligt." ULF PREUSS-LAUSITZ, ERZIEHUNGSWISSENSCHAFTLER

TERTENDIAGSWISSENSCHAFTLER
nur für Mädchen zugänglich
sind", sagt Köhl. Mädchenförderung sei gut und wichtig. Aber die
Gesellschaft müsse reallsieren,
dass sie "seit 30 Jahren in die selbe
Richtung gehe, ohne mal einen
Stopp zu machen und ein Gleichgewicht herzustellen". Die Informatikerin Köhl erwartet in den
nächsten Jahren einen "Expertenstreit" über das Konzept des Girls'
Days. Recht gibt ihr, dass viele
Schulen mittlerwelle auch Jungen
zu den Workshops anmelden und
der Boxs' Day keine Aachener len Workshops anmelden und Boys' Day keine Aachene

Besonderheit mehr ist, sondern auch in Karisruhe und Hamburg schon Nachahmer gefunden hat.

Jungen sind im schullischen Bereich tatschlich benachteiligt', sagt Ulf Preuss-Lausitz von der Tü-Berlin. "Unternommen wird dagegen jedoch nichts", kritislert der Erziehungswissenschaftler, der sich selt Jahren mit dem Thema Koedukation beschäftigt. "Wir brauchen weder spezielle Girls' noch spezielle Boys' Days, sondern gezielte Maßnahmen." Hierzugehöre eine Differenzierung im Unterricht oder bei Projekten, die die Individuellen Bedürfnisse der Schuler, aber nicht ihr Geschlecht berücksichtige. Aus dem Girls' Day kömnte ein "Zukunftstag für Jungen und Madchen" werden. Kein Problem: Der elfjähigen Katrin, der 15-jährigen Daniel ist das egal. Hauptsache, sie bekommen auch künftig die Chance, einen Tag in Unternehmen zu gehen, die sie interessieren.

Mehr zum Thema

Aachener Zeitung, kurz nach dem Girls' Day

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dem Workshop im Januar für den regionalen Austausch wurde Mitte September ein weiterer zweitägiger Workshop anberaumt ("Jungen machen mit - Boy's Day in Deutschland"), geplante Inhalte: Daten, Fakten, Eindrücke, provokante Thesen und widersprüchliche Meinungen rund um das Thema Boys' Day. Beabsichtigt wurde aber auch eine Auseinandersetzung um die Grundsatzfrage "Girls' & Boys' Day - ein Konzept für zwei Varianten?" bzw. die Idee eines gemeinsamen Jugendzukunftstages: "Welche Rolle spielen die Wünsche und Bedürfnisse der Zielgruppe, wo werden sie bedient, was kann und soll ein Jugendzukunftstag leisten?" (vgl. Beitrag von Eva Köhl auf Seite 8 in diesem Heft). Die Aachener Zeitung jedenfalls griff in die Kontroverse bereits damit ein, daß sie deutliche Sympathien für die Anliegen der Initiative zeigte (s. Kasten auf dieser Seite). Darüber hinaus wurde ein Boys' Day Forum eingerichtet, das von Lars Ippich administriert wird: www.speicher platz4 you.de/ girlsday-board/thwb//index.php.

#### Hamburg

"Erstmalig gab es in diesem Jahr auch Angebote für Jungen: Unter dem Motto `Trau Dich' konnten sie in soziale Berufe hineinschnuppern" teilte das Hamburger Abendblatt am 23.4.04 mit - und beließ es dann trotz vorheriger Pressemitteilung bei diesem knappen Satz unter dem Headliner "Mädchen entdecken Traumjobs: 1.400 Schülerinnen besuchten beim Girls' Day 50 Unternehmen". Etwa 3 Wochen später konnte konkretisiert werden: Für Jungen gab es aus 65 Einrichtungen (darunter Kindergärten und -tagesstätten, Kindergruppen, -tagesheime und Grundschulen) insgesamt 168 Hospitationsplätze. Worüber das Hamburger Abendblatt nicht berichtete: Am 22.4. fand ein öffentlichkeitswirksames Jungen-Projekt des Arbeiter-Samariter-Bundes statt, bei dem etwa 20 Jungen 10 alte, gehbehinderte Menschen bei einem Spaziergang durch den Innenstadt-Park Planten un Blomen begleiteten. Die Aktion hatte vor allem einen hohen symbolischen Wert: Jungen übernehmen Verantwortung für ältere, behinderte MitbürgerInnen - was seinen Niederschlag in der TV-Berichterstattung fand: Die Tagesschau brachte in den 15- und 16-Uhr-Nachrichten kleinere Spots und Interviews mit den Jungen sowie ein kurzes Statement der 2. Bürgermeisterin Frau Schnieber-Jastram, die die Aktion der Jungen begrüßte und sich an diesem Spaziergang beteiligte; auch das vorabendliche Hamburg Journal berichtete.

Trotz der kurzen Vorlaufzeit von 2 Monaten, die dem Hamburger Jungen-AK für die Akquise und Werbung (Faltblatt "Was für Jungs") zur Verfügung stand - so äußerte sich die Elternkammer positiv auf die Berücksichtigung der Jungen, merkte aber an, daß sie auf die Schulen mehr eingewirkt hätte, wenn sie früher von dem Anliegen erfahren hätte -, sollte auf eine Auswertung hinsichtlich der Akzeptanz nicht verzichtet

werden. Es wurden Fragebögen an die Schulen versandt, wo sie von den Schülerinnen und Schülern in die Betriebe mitgenommen wurden. Ergebnisse der Befragung: 494 Betriebe (264 aus dem technischen Bereich, 201 aus dem sozialen, 29 ohne eindeutige Zuordnung) beantworteten den Fragebogen und sandten ihn an das Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung zurück, wo die Auswertung erfolgte. Die Befragung erfasst die Teilnahme von 1.798 Mädchen und 422 Jungen, wobei 212 Jungen in technischen Berufen und 205 in sozialen Berufen hospitierten (28 konnten nicht eindeutig zugeordnet werden). Die meisten Betriebe äußerten sich positiv über das Gesamtkonzept, wünschten sich aber eine berufsbezogene Vorbereitung der Jugendlichen durch die Schulen, rechtzeitigere Informationen sowohl der Jugendlichen als auch der Betriebe und ein ausgewogenes Angebot für Jungen und Mädchen. Viele Betriebe jedoch nahmen den Tag als Angebot für die Mädchen wahr und waren nicht darüber informiert, dass parallel das Angebot "Was für Jungs" bestand. Dennoch waren die Rückmeldungen überwiegend positiv, auch wenn die Trennung in frauen- bzw. männertypische Berufe zum Teil auf Unverständnis stieß. Es wurde aber überwiegend als sinnvoll eingeschätzt, den Jungen einen Einblick in so genannte frauentypische Berufe zu geben, wenngleich auch hier eine intensivere Vorbereitung der Jungen durch die Schulen gewünscht wurde.

Zusammenfassend kann der Ablauf des Girls' Day 2004 und die Aktion "Was für Jungs" als überwiegend erfolgreich gewertet werden, weshalb es auch beim nächstjährigen Girls' Day am 28. April 2005 "Was für Jungs" geben wird. Denn das Signal aus den Betrieben hieß "weiter so" und die Beteiligungszahlen der Schülerinnen und Schüler sprechen für sich. Die Anzahl der teilnehmenden Jungen wird sich im kommenden Jahr sicher noch erhöhen, da die Schulen schon vor den Sommerferien 2004 auf die Angebote in 2005 aufmerksam gemacht werden (die Auswertung kann als eMail-Attach bei Uta Brose vom Landesinstitut angefordert werden: uta.brose@li-hamburg.de).

Anfang September gab es ein Treffen des Girls'-Day-Team und des Jungen-AK, um Abstimmungen für die Aktionen 2005 zu eruieren. Heraus kam dabei u.a. die Verabredung, eine gemeinsame Präambel zu formulieren, um sowohl Eltern, Schulen, Betrieben als auch Schülerinnen und Schülern eine einheitlichere Außendarstellung zu präsentieren; erste Tendenz: Boys' Day ja, aber nicht am Girls' Day, dennoch Angebote für das jeweils andere Geschlecht (vgl. Redeauszüge und Zitate Renate Schmidt, BMFSFJ, auf Seite 9).

#### Kontrovers - und ideologisch?

Daß eine neue Idee selten sofort von allen Seiten als eine gute aufgegriffen wird, ist hinlänglich bekannt. So ergeht es auch dem Vorhaben, Jungen im Rahmen des Girls' Day Angebote zu machen, die eine Auseinandersetzung mit ihren Rollen, Identitäten, Zukunftsperspektiven zum Ziel haben. Die geschlechterpolitischen Kontroversen beginnen bereits bei der Namensgebung: Unter welchem Titel wollen oder sollen die Initiativen zukünftig agieren? Während man in Aachen von Beginn an einen Boys' Day im Auge hatte, der sich auch bundesweit etablieren soll (vgl. Interview mit Eva Köhl, Heft 163), verzichtet das Land Brandenburg ganz auf geschlechtersensible Voraussetzungen und organisiert gleich einen Zukunftstag für Mädchen und Jungen (vgl. www.ztmuj.de), was lt. Günter Baaske, dortiger Arbeits- und Gleichstellungsminister, "der richtige Weg ist", denn "man sollte den Tag nicht auf Mädchen reduzieren, sondern Jungen und Mädchen die Augen öffnen für Berufsbilder, die bis-

lang geschlechtstypisch besetzt sind" (www.sueddeutsche.de, 22.4.04) - eine Intention, die das RoteMännerInfo zu der konkurrenzlosen Bemerkung hinriß, dies sei ein "erstaunlich unverblödeter Umgang mit diesem Tag", der im übrigen wohl nur deshalb nicht "Reichsmädchentag" heiße, weil das "unanständig geklungen hätte" (www.rotemaenner.de, Nr. 68). Aber auch aus anderer Ecke kommt Kritisches: "Ob der Girls' Day eine nachhaltige Wirkung hat, ist noch nicht erwiesen (...) Solange sie [die Bundesregierung] Frauen immer noch mit drei Jahren Erziehungsurlaub versorgt, anstatt mit einem Mann, der sich das Zuhausebleiben leisten kann, und mit einer vernünftigen Kinderbetreuung, kann sie noch so viele Girls'-, Boys'- oder sonstige Tage organisieren, an der Realität wird sich kaum etwas ändern" (Heide Oestreich, taz v. 23.4.04). Differenzierter dagegen klingt es aus dem Deutschen Jugendinstitut, namentlich von der Soziologin Waltraud Cornelißen: "Bei den Mädchen gibt es einen speziellen Bedarf, weil ihr Berufsspektrum wesentlich stärker eingeengt ist. Aber auch den Jungs täte so ein Tag gut. Viele sind beruflich sehr unentschlossen. Dazu kommt, dass die Berufe im klassisch handwerklich-industriellen Bereich schwinden werden und der Dienstleistungbereich zulegt. Daher sind die traditionellen Berufsentscheidungen der Jungs genauso problematisch. Auch sie sollten sich breiter orientieren" (zit.n. www.sueddeutsche.de, 22.4.04) - sofern dies von den männlichen Lehrkräften denn auch mal tatkräftiger angegangen wer-

In Hamburg wurde - auch weil aufgeschlossene Kolleginnen aus dem Girls'-Day-Team am Jungen-AK beteiligt sind - zunächst auf die Ergänzungsvariante "Was für Jungs" gesetzt, um, neben bereits existierenden Unterrichtsmaterialien, überhaupt erste Erfahrungen mit einem außerschulischen Jungen-Angebot an diesem Tag zu sammeln. Im Unterschied zur Brandenburger Programmatik besteht in Hamburg, wo über eine Nutzung des Begriffes Boys' Day bislang noch keine Einigung erzielt wurde, jedoch die Position, einen 'Zukunftstag', der alle Erkundungsorte für alle Jugendlichen offen hält - und damit quasi zu einem allgemeinen Berufsorientierungstag gerät - eindeutig abzulehnen, weil die geschlechterrollenspezifische Berufswahl thematisiert werden soll und gerade deshalb Gegenmodelle im Vordergrund stehen. Denn die Absicht, Mädchen und Jungen - im Gegensatz zu vielen sonstigen Berufsinformationen-gezielt in geschlechtsuntypische Berufe schauen zu lassen, könnte dadurch beeinträchtigt werden. Aber selbst dieses Anliegen scheint manchen suspekt, wie z.B. der frauenpolitischen Sprecherin der GAL-Fraktion, Dr. Verena Lappe: "Girls" Day auch für Jungen: Es ist zu befürchten, dass die Absichten dieses Tages verwässert werden, in dem parallel eine Art Boys' Day in typisch weiblichen Berufsfeldern eingerichtet wird. Wie jedoch Jungen dazu motiviert werden sollen. Berufe von nach wie vor geringerem Status und geringerer Bezahlung für attraktiv zu halten, ist nicht erkennbar" (Pressemitteilung 6.4.04). Mit welchen Zielen und Inhalten sollten Angebote für Jungen ausgestattet sein? Wie paßt das Vorhaben zum ursprünglich eigenständigen Girls' Day? Geht es für einige gar unterschwellig um die frühzeitige Verdrängung von Mädchen aus zukünftigen Arbeitsplätzen, weil diese immer rarer werden und Niedriglohnjobs in hart(z)en Zeiten auch Jungen schmackhaft gemacht werden sollen? Und gibt es praktikable Ideen, die sowohl Mädchen als auch Jungen gerecht und vereinheitlicht werden können oder bleiben die Initiativen regional unterschiedlich? Eine Problematik liegt bereits in der Wahl des Tages, geht aber auf einen einfachen, pragmatischen Grund zurück: Schulen, die sich



beteiligen, bevorzugen ein zeitlich paralleles Angebot für Jungen am Girls' Day, weil damit nicht ein weiterer Schultag im Bildungsgeschäft "blockiert" werden soll – auch wenn aus inhaltlichen Gründen (keine Vermischung von spezifischen Mädchen- und Jungenangeboten) eine Trennung bevorzugt werden würde.

Nächste Antworten auf diese Fragen werden sich in den Vorbereitungen zum Girls' Day 2005 herauskristallisieren. Nach Informationen von Doro-Thea Chwalek, Projektkoordinatorin des bislang vom BMBF und BMFSFJ geförderten bundesweiten Girls' Day am Bielefelder Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie, "haben die regionalen Arbeitskreise zum Girls' Day ihre Erfahrungen mit Alternativ-Programmen für Jungen am Girls' Day zum Teil bereits an uns zu-

"Ich habe vor, für den Raum Rosenheim und einige Rosenheimer Schulen am nächsten Girls-Day am 28. April 2005 ebenfalls einen Boys-Day anzubieten. Erste Kontakte habe ich diesbezüglich bereits aufgenommen und konnte … zwei Anbieter von der Idee begeistern, … ein Lehrer ist bereit, dieses Anliegen an seiner Schule zu besprechen. Im Moment bin ich auf der Suche nach weiteren interessierten Anbietern und Lehrern, um ein gemeinsames Treffen zu organisieren und die weitere Vorgehensweise zu besprechen. Mein momentaner Plan ist, den ersten Boys-Day in Rosenheim noch nicht allzu groß zu veranstalten, um erstmal Erfahrungen zu sammeln. Ich denke im Moment an etwa 20-50 Schüler aus 1-2 Schulen. Ich suche also Lehrer/Lehrerinnen, die sich einen Boys-Day für ihre Klasse/Schule/Schüler vorstellen könnten und Anbieter, die in einem typischen Frauenberuf arbeiten und Schülern die Möglichkeit geben möchten, ihren Beruf kennen zu lernen.

Wolfgang Wenger, Rosenheim Kontakt: wenger@majuze.de oder fon/fax 0700 62589333 rückgemeldet, ebenso die Agenturen für Arbeit, die bundesweit in Teilen (z.B. in Baden-Württemberg) Veranstaltungen für Jungen am Girls' Day durchgeführt haben (...) Wir wissen aber nur vereinzelt von Schulen, die am Girls' Day einen gemeinsamen Projekttag zur Berufs- und Lebensplanung für Mädchen und Jungen mit vielfältigen Angeboten durchgeführt haben". Ihrer Information nach ist "eine Einschätzung, wie sich die alternativen Programme für Jungen am Girls' Day in den letzten Jahren entwickelt und bewährt haben, auch Thema für die Beratung der regionalen Arbeitskreise im Hinblick auf die zukünftige Entwikklung des Aktionstages. Gleichwohl sei nach ihrem Kenntnisstand zu vergegenwärtigen, daß sich "die regionalen Konzepte für Jungen, interessante und jungengemäße Angebote zur Berufsorientierung am Girls' Day Schülern anzubieten, in sehr unterschiedlicher Weise entwickelt haben" und "die geschlechtsuntypische Berufserkundung dabei nur ein Modell unter vielen ist (...) Hier wäre es interessant, die unterschiedlichen Konzepte in ihrer Wirkung und Angemessenheit für jungenspezifische Fragen der Berufsorientierung gemeinsam zu reflektieren. Arbeitskreise, die jetzt über schon dreijährige Erfahrungen mit dem Modell 'Berufserkundung von Jungen in sozialen Berufen' gemacht haben, stehen diesem Modell mittlerweile kritischer gegenüber als noch zu Beginn. Eine fachliche Diskussion über das, was Jungen als Unterstützung zur Berufs- und Lebensplanung sinnvollerweise brauchen und was ein Aktionstag für Jungen dann dazu leisten kann, steht noch aus", so D. Chwalek. Diese könnte aufbauen auf der Basis der Fachdiskussionen innerhalb der außerschulischen Jungenarbeit gemeinsam mit Vertretern aus dem Schulbereich, die dort jungenspezifische Pädagogik-Ansätze erprobt haben".

Frau Chwalek regt daher auch "eine Expertise, die diese Fragestellungen beantworten helfen könnte, an. Hier ist noch eine Lücke in der Jugendforschung zum Übergang Schule-Beruf". Die Bundeskoordinierungstelle für den Girls' Day ist darüber hinaus "offen für weitere Anregungen zum Thema 'interessante Angebote am Girls' Day für Jungen zur Berufs- und Lebensplanung'" und weist auf die bereits seit dem Girls' Day 2002 veröffentlichten Vorschläge und Arbeitshilfen für Schulen hin (z.B. DownloadCenter unter www.girls-day.de). Sie plädiert für "gemeinsame strategische Überlegungen, was in konstruktiver Weise vor Ort und vor allem mit den Schulen gemeinsam weiter auf den Weg gebracht werden kann, damit der Anspruch einer Genderorientierung als neuer zusätzlicher Aspekt und Baustein schulischer Berufsorientierungsangebote auf lange Sicht und wirksam umgesetzt werden kann". Gelegenheit zum fachlichen Austausch gibt es in Hamburg Anfang November, dann findet dort die nächste moderierte Regionalkonferenz NORD zum Girls' Day statt, bei der u.a. in einem Workshop "Schule, Eltern, ... und die Jungen" der Hamburger Jungen-AK und der von den Landfrauen Niedersachsen kreierte "Haushalts(s)pass für Jungen" vorgestellt werden. - Kontakt für Infos: Doro-Thea Chwalek, 0521. 106-7388, Chwalek@kompetenzz.de; eine Übersicht (ohne Anspruch auf Vollständigkeit) von 130 Aktionen für Jungen rund um den diesjährigen Girls' Day (Auszug s.u.) kann angefordert werden.

Aktionen für Jungen am Girls' Day 2004

Ansbach Kennenlernen der Ausbildung zur Hauswirtschafterin Arnsberg Angebot, sich über den Beruf des Erziehers und Kinderpflegers zu informieren Bad Bederkesa Haushaltsrallye Besigheim Kennenlernen typisch weiblicher Berufe und Erproben ihrer Fähigkeiten Billingshausen Boys' Day Bremerhaven Zukunftsplanung und Haushaltsarbeit Chemnitz spezielle Bildungsmesse für Jungen Coburg Verschiedene Angebote für Jungen, sich Informationen über Frauenberufe zu verschaffen Düren ganztägige Workshops in den Gewerken Floristik und Hauswirtschaft Eisenach Informationsangebot Erzieher in einer Kindertagesstätte Filderstadt Boys' Day - Möglichkeit, sich über das Berufsbild des Erziehers zu informieren Freiberg Schüler besuchten Kindergärten und Pflegeheime Gießen Programm zum Thema "Geschlechterrollen" Hannover Girls' and Boys' Day' Helmstedt Teilnahme an den Aktionen zum Girls' Day Henstedt-Ulzburg Jungen in DRK-Sozialstation, Kindergärten und Altenheimen Höxter Mädchen und Jungen Zukunftstag Hohenhameln Hauswirtschaftskurs Kaiserslautern Einblicke in die Berufe Maskenbildner, Kostümschneider, Balletttänzer, Erzieher / Back- und Babysitterkurs Karlsruhe Alternativprogramm "Jungs können alles" **Kirchlengern** Erwerb des "Haushaltspasses" Lilienthal Hauwirtschaftskurs für Jungen unter dem Motto " Selbst ist der Mann" Lörrach Info-Veranstaltung "Berufswahl einmal anders - Boys only wanted" Lüneburg Jungentag Minden Organisation von "jungs-untypischen" Aktionen Moringen Hausarbeit für Jungen Mühlheim/Ruhr Hausmanntag Müllheim Hausmännertag München Jungen hospitieren in städtischen Kindertagesstätten Oberhausen Textil- und Handwerkbereich kennen lernen Parchim Boys' Day Pirmasens Boys' Day – Zukunftstag für Jungen; Einblicke in soziale und erzieherische Berufe Potsdam Jungen mit geschlechtsuntypischen Berufen vertraut machen Salzgitter Hauswirt-Schiffdorf Inoffizieller "Boys' Day" - Haushaltsführung Schwandorf Praktikumplätze für Jungen in sozialen Bereichen Schwarzenbek Tagespraktikum in typischen Frauenberufen Senden Besuch von Kindergarten und Grundschule Springe Tag im Krankenhaus Stade Angebote für Jungen in Hauswirtschaft Stolberg "Girls' and Boys' Day" Stolze-nau Jungen erkunden mit der Mutter den Arbeitsplatz Tauberbischofheim Veranstaltung nur für Jungen: Fragen der beruflichen und privaten Zukunftsplanung Villingen-Schwennigen Info-Ralley im BIZ über soziale, sozialpädagogische, pflegerische und therapeutische Berufe Warendorf Praktikumplätze und Workshop "Zwischen Softie und Macho" Würzburg Reinschnuppern in typische Frauenberufe

Quelle: Kompetenzzentrum Frauen in Informationsgesellschaft und Technologie Bielefeld, unvollständige Übersicht "Aktionen für Jungen 2004", Stand Juli (Auszug). Die Übersicht enthält über diese Angaben hinaus – soweit bekannt – Hinweise auf Pressemeldungen, beteiligte Institutionen, Anzahl und Aller teilnehmender Jungen. Die Übersicht angefordert werden bei Doro-Thea Chwalek, fon 0521. 106-7388. Chwalek@kompetenzz. de Quelle: Switchboard Nr. 166, Oktober/November 2004

Eva Köhl: Der Boys 'Day fordert heraus

# Der Boys' Day fordert heraus

Input zum Aachener Workshop "Jungen machen mit -Boy's Day in Deutschland" am 16./17. September von

DR. EVA KÖHL

Der Boys' Day ruft sehr unterschiedliche Reaktionen hervor. Entstanden ist er, weil es den Girls' Day gibt. Nötig ist er, weil er für die Jugendlichen ein Stück Gleichberechtigung bedeutet, auf die sie einen Anspruch haben. Er befindet sich aber im Spannungsfeld gesellschaftlicher Veränderungen und löst damit auf unterschiedlichen Ebenen viele Diskussionen aus. Während die einen schon befürchten, das der Boys' Day eine unerwünschte Konkurrenz zum Girls' Day sein könnte, sprechen andere von einer notwendigen Ergänzung um die Geschlechterdiskussion überhaupt kompetent führen zu können. Andere wiederum sehen für den Boys' Day eine eigene wichtige Aufgabe, nämlich gegen die Feminisierung der Erziehung anzugehen. Mit diesen gesellschaftspolitischen Ansätzen sind die Jungen selber aber nicht zu begeistern. Sie hinterfragen das Image der Berufe, interessieren sich dafür, ob es reelle Chancen gibt in diesem Beruf eine Arbeit zu finden, und fragen nach den Verdienstmöglichkeiten. Auch wenn sie zum Teil in erfrischender Weise mit dem Thema "Frauenberufe" umgehen, können sie sich nicht davon befreien, dass ihre Eltern - bzw. Erwachsene überhaupt - bestimmte Erwartungen an ihre Berufswahl haben. Es könnte unsere Aufgabe sein, den Jugendlichen mehr Sicherheit und Selbstvertrauen zu geben, wenn sie ihren Beruf nach ihren Fähigkeiten und Neigungen auswählen möchten. Dann wird es unsere Aufgabe sein, tradierte Vorurteile aufzudecken und aufzuklären.

## Im Spannungsfeld zwischen Wünschen und Erwartungen

Etwas unglücklich wirkt die Diskussion über den Begriff, Boys' Day", die uns in der Sache nicht wirklich weiter bringt. So passiert es, dass sich erwachsene Menschen eher über den Untergang der deutschen Sprache ("Denglisch") unterhalten als sich damit auseinander zu setzen, was da gerade mit unseren Kindern passiert.

Die Organisation des Girls' Day wird auf verschiedenen Ebenen mit vielen Gleichstellungsbeauftragten und zentralen Girls' Day Koordinatorinnen geregelt. Aber sie hört wohl in den meisten Fällen vor den Toren der Schulen auf. Die Zielgruppe sitzt aber

in den Schulen. Deren Wünsche und Erwartungen dürften kaum jemandem bekannt sein. Es entsteht der Eindruck, dass der Girls' Day mancherorts deutlich mehr Gemeinsamkeiten mit einer guten Marketing-Kampagne hat, als mit einem Qualifizierungskonzept, das die Arbeit der Lehrkräfte unterstützt und nicht stört. Bei genauerem Hinsehen stellt man zudem fest, dass das "Motto des Tages" einen großen Interpretationsspielraum lässt. Während die einen am Girls' Day Mädchen ermutigen wollen, sich technische Berufe anzusehen, wollen andere sie in sogenannte "Männerberufe" reinschnuppern lassen. Will man nun vergleichbare Bedingungen für den Boys' Day formulieren, dann gehen Jungen an dem Tag entweder in soziale und pädagogische Berufe oder schnuppern ihrerseits bei den "Frauenberufen". Das ist aber nicht dasselbe!

#### Was ist das richtige "Motto des Tages"?

Unabhängig von einer einheitlichen Interpretation leidet die Durchführung häufig unter dem Anspruch der Lehrkräfte, dass sich die jungen Leute selbst darum kümmern sollen, wenn sie den Tag woanders als in der Schule verbringen wollen.

Dank Internet und Kampagnenhintergrund ist es den Mädchen möglich, zwischen verschiedenen Angeboten auszuwählen – so sie einen online-Zugang haben und über die entsprechenden Kenntnisse verfügen. Die anderen gehen ggf. auch in die Kindertagesstätte, in die Pflegeschule oder in einen Blumenladen. Jungen sind darauf angewiesen, dass es engagierte Menschen an ihrem Wohnort gibt, die etwas organisieren. Denn sie sind schlichtweg überfordert, definieren zu müssen, was wohl ein "Frauenberuf" ist. Letztendlich würden wahrscheinlich 90% der Jungen versuchen, in einer Kindertagesstätte unterzukommen.

Ohne auf andere Ansätze hier näher einzugehen, möchten wir die InitiatorInnen des Aachener Boys' Day – unsere Definition von "Frauenberufen" begründen. Die Regel heißt ganz einfach: Berufe mit weniger als 30% Männeranteil sind Frauenberufe. Diese Festlegung erlaubt es, auf gesellschaftliche Veränderungen unmittelbar zu reagieren. Projekte, in denen "Frauenberufe" ausschließlich mit Tätigkeiten im sozialen und pflegerischen Bereich gleichgesetzt werden, verschleiern die wahre Bandbreite und die wahre Bedeutung und Vielfalt, die sich dort finden lässt. Jungen dürften schlichtweg überfordert sein, die Bandbreite an "Frauenberufen" alleine herauszufinden. Die meisten Lehrer und Lehrerinnen wären es wahrscheinlich auch.

Die Zwischenbilanz lautet daher: es bestehen für Jungen und Mädchen sehr unterschiedliche Bedingungen für die Teilnahme am Girls' Day bzw. am Boys' Day. Gerade diese Unterschiede motivieren allerdings, über die Bedeutung, Wirkung und auch die Organisation eines solchen Tages nachzudenken.

Die vollständigen Materialien des zweiten Workshops gibt es für  $12 \in$  inkl. VK, die des ersten Workshops für  $7,50 \in$  zusammen für  $17 \in$  bei der Initiative Aachener Bows 'Daw.



#### Eva Köh

ist promovierte Informatikerin, Mutter zweier Söhne (14 und 12 Jahre) und Initiatorin des Aachener Boy´ Day im regionalen Jugendring seit 2002. Kontakt: Initiative Aachener Boys´ Day im AJR, Vaalser Str. 367, 52074 Aachen, fon 0241. 877306, info@aachener-boysday.de, www.aachener-boysday.de

"Wir werden den heutigen Girls Day wieder auswerten lassen und ich bin dafür, nach diesem vierten Aktionstag über gewisse Modifizierungen dieses Events nachzudenken: (...) eigentlich müsste es auch einen Boys-Day unabhängig vom Mädchen-Zukunftstag geben, damit auch Jungen ihr Berufsspektrum erweitern und sich an diesem Tag in bisher frauendominierten Berufen umsehen."

aus der Rede von Bundesministerin Renate Schmidt zum Thema "Frauenerwerbstätigkeit als Wirtschaftsfäktor" anlässlich des Kongresses "WomenPower 2004" auf der Hannover Messe am 22. April 2004, zit. n. www. bmfsfj.de/Kategorien/reden,did=17906.html

"Die Wirtschaft kann es sich auf Dauer überhaupt nicht leisten, auf das Potenzial der Frauen zu verzichten, zumal eine Pensionierungswelle auf uns zukommt', sagte Renate Schmidt. Was auch immer mehr Unternehmen einleuchtet - die Zahl der teilnehmenden Betriebe und Institutionen seit dem ersten 'Girls Day' vor drei Jahren hat sich verfünfzigfacht. Doch je umfangreicher das 'Schnupperangebot' für die Mädchen wird, desto lauter wird danach gefragt, was denn nun eigentlich die Jungen am 'Girls Day' machen sollen, wenn ihre Klassenkameradinnen in Sachen Zukunft unterwegs sind. Zumal die Berufswahl bei Jungen ebenfalls von Geschlechter-Stereotypen eingeschränkt ist (...) Auch Renate Schmidt sprach sich gegen einen gemeinsamen `Girls and Boys Day' aus, wenn auch aus anderen Gründen: 'Klar ist, dass wir mehr Männer in der Erziehung und Pflege brauchen', so Schmidt, 'aber eine Zusammenlegung würde der Ausstrahlung des Girls Days schaden'. Doch ein eigener 'Boys Day' in Zukunft sei durchaus denkbar - schließlich sollten auch die Jungs entdecken dürfen, was da alles in ihnen stecken könnte".

> aus: Frauke Hinrichsen, "Nur hereinspaziert, Mädels", taz Nr. 7340 vom 22.4.2004, Seite 14

"Bundesfamilienministerin Renate Schmidt will mit einem Boys' Day männliche Jugendliche an frauentypische soziale Berufe heranführen. Am Boys' Day müssten sich 'die Jungen anschauen, wie es in der Altenpflege, in der Kinderkrippe, in der Kindertagesstätte aussieht', sagte die SPD-Politikerin am Montag in Hannover. Der Boys' Day dürfe allerdings nicht mit dem Girls' Day vermischt werden, an dem Betriebe für junge Mädchen ihre Tore öffnen. Daher müsse der Boys' Day an einem anderen Termin als der Girls' Day stattfinden, betonte die Bundesfamilienministerin. Zudem müsse man genügend Betriebe als Kooperationspartner finden. Das sei beim Boys' Day deutlich schwieriger als beim Girls' Day, da es bei ihm um soziale Berufe und damit um eine Vielzahl von kleineren Betrieben als Kooperationspartner gehe. Dennoch könne der Boys' Day dafür sorgen, 'dass Jungs Lust bekommen, in die von Frauen dominierten sozialen Berufe zu gehen', sagte Schmidt.

http://de.news.yahoo.com/040816/12/46033.html

Quelle: Switchboard Nr. 166, Oktober/November 2004

Projekt: "Neue Wege für Jungs"

Am Girls' Day, dem 28.04.2005 wurde ein neues bundesweit agierendes Projekt gestartet. In der entsprechenden Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend heißt es:

#### "Jungs müssen nicht immer Mechaniker werden"

Modellprojekt Neue Wege für Jungs eröffnet neue Perspektiven in Berufswahl und Lebensplanung

Kfz-Mechatroniker, Informatiker oder Metallbauer - viele Jungen wissen meist schon früh, was sie mal werden wollen. Ähnlich wie Mädchen, wählen auch Jungen oft aus einem eingeschränkten Berufsspektrum - ungeachtet der Chancen, später in diesen Branchen einen Job zu finden. In der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft werden Stellen in typischen Männerberufen in Produktion und Bau weniger gefragt; zugleich muss sich auch mit dem demografischen Wandel ein neues Rollenverständnis einstellen.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend startet daher zeitgleich zum diesjährigen Girls' Day das Modellprojekt Neue Wege für Jungs. Es hat zum Ziel, auch Jungen neue Perspektiven in ihrer Berufswahl und Lebensplanung aufzuzeigen, denn Pflege-, Erziehungs- und Dienstleistungsbereiche werden in Zukunft gute Beschäftigungschancen bieten. Nicht zuletzt wird gerade im frühkindlichen Erziehungsbereich beklagt, dass Kinder kaum auf männliche Vorbilder im Erzieherberuf treffen. Dies unterstreicht Bundesfamilienministerin Renate Schmidt am 28. Mai bei einem gemeinsamen Besuch mit fünf Jungen einer 9. Klasse in einer Kindertagesstätte in Berlin. "Jungs müssen nicht immer Mechaniker werden. Wir brauchen sie auch als Erzieher", erklärt Bundesministerin Renate Schmidt. "Am heutigen Girls' Day wollen wir auch Jungen die Chance bieten, neue Wege zu beschreiten."

Das Modellprojekt Neue Wege für Jungs bietet Jungen der Klassen 5 bis 10 die Chance, sich mit ihren Berufswünschen, aber auch typischen Rollenmustern auseinander zu setzen und Einblick in bislang frauendominierte Berufe zu erhalten. Dabei soll eine bundesweite Plattform entstehen, die den Austausch und die Vernetzung von entsprechenden Initiativen und Projekten für Jungen fördert.

Als Anlaufstelle bietet das Service-Büro Neue Wege für Jungs Unterstützung und Beratung für interessierte Institutionen und Initiativen an. Das Projekt Neue Wege für Jungs wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert."

#### Weitere Informationen unter:

www.neue-wege-fuer-jungs.de www.kompetenzz.de

Die Autoren der Expertise

#### Autoren



#### Dr. Heinz Bartjes

Jahrgang 1957, Magisterabschluss in Erziehungswissenschaft und Politikwissenschaft ist Abteilungsleiter an der Volkshochschule Tübingen und freiberuflich forschend tätig Schwerpunkte: Geschlechterverhältnisse in der Sozialen Arbeit, Soziale Gerontologie, bürgerschaftliches Engagement

Anschrift: Albstraße 32, 72810 Gomaringen, Telefon 07072 914545



#### Dr. Eckart Hammer

Jahrgang 1954, Diplom-Sozialpädagoge (FH), Sozialwissenschaftler ist Professor mit dem Schwerpunkt Soziale Gerontologie/Altenarbeit an der Evangelischen Fachhochschule Reutlingen-Ludwigsburg.

Anschrift: Diebsteigle 11, 72764 Reutlingen, Telefon 07121 205 5067, e.hammer@efh-ludwigsburg.de