

Männer in *Care*-Berufen: Fürsorgliche Männlichkeiten in Sicht?



BARBARA SCHOLAND
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Bremen
scholand@uni-bremen.de



MARC THIELEN
Prof. Dr., Professor an der
Leibniz Universität Hannover
marc.thielen@ifs.uni-
hannover.de

Die Berufswahl junger Menschen variiert noch immer stark nach Geschlecht. Das bildungspolitische Ziel einer »klischeefreien Berufswahl« und die Gewinnung von Männern wird häufig als eine Lösung mit Blick auf den gestiegenen Fachkräftebedarf in *Care*-Berufen gesehen. Doch was motiviert junge Männer, eine Ausbildung in mehrheitlich von Frauen angesteuerten *Care*-Berufen aufzunehmen und welche Bedeutung messen sie geschlechtsbezogenen Zuschreibungen bei? Der Beitrag beleuchtet anhand von Interviews mit Auszubildenden in drei unterschiedlichen *Care*-Berufen, welche beruflichen Perspektiven sie verfolgen und auf welche Weise sie Aspekte von Geschlecht und Männlichkeit verhandeln. Konstruieren sie womöglich veränderte Konzepte von Männlichkeit?

Berufswahl und Männlichkeit

Studien zur jugendlichen Berufswahl zeigen, dass neben den beruflichen Tätigkeiten und Rahmenbedingungen die soziale Anerkennung, die von einem Beruf erwartet wird, eine zentrale Bedeutung hat (vgl. GRANATO/ULRICH 2020). Entscheidend ist die Vorstellung, was *andere* vom eigenen Beruf halten – auch hinsichtlich seiner Geschlechtsstypik. Berufswahltheorien beschreiben, dass die kulturelle Codierung von Berufen nach Geschlecht bereits in einer frühen biografischen Phase wahrgenommen und wirksam wird. Die Bereitschaft, Kompromisse hinsichtlich der Geschlechtsstypik eines Berufs einzugehen, ist besonders bei Jungen eher gering (vgl. GOTTFREDSON 1981). Sozialisationsprozesse führen dazu, dass als männlich bzw. weiblich eingeordnete Personen ihre Geschlechtszugehörigkeit mittels *Doing Gender* (WEST/ZIMMERMAN 1987), d. h. durch symbolische Praktiken (Art und Weise der Bekleidung, Bewegung usw.), aktiv kenntlich machen. Unter *Doing Masculinity* (MEUSER 2006, S. 125) wurden bisher vor allem dominanz- und gewaltorientierte Praktiken subsummiert (vgl. ebd.). Im Zuge des gesellschaftlichen Wandels und der Veränderung von Erwerbsarbeit und Familie ist diese Orientierung teilweise aufgebrochen. Unter *Caring Masculinities* werden Männlichkeiten verstanden, die sich gegen Dominanz und für Gerechtigkeit einsetzen (vgl. GÄRTNER 2007; HEILMANN/SCHOLZ 2017). Vor dem Hintergrund der immer noch strukturierenden Funktion von Geschlecht stellt sich beim Blick auf Auszubildende in geschlechtsuntypischen *Care*-Berufen die Frage, wie sich die jungen Männer zu Geschlechternormen positionieren: Orientieren sie sich an Fürsorge oder weiterhin an Dominanz?

Care-Berufe – ein heterogenes berufliches Feld

Unsere Studie¹ befasst sich mit männlichen Auszubildenden in drei untypischen Berufen an beruflichen (Fach-) Schulen in Hamburg. Die Berufe sind nach Umwelt- und Geschlechtsstypik² als »sozial«, »weiblich« und auf einem mittleren Anspruchsniveau einzuordnen, sie kontrastieren hinsichtlich Rahmenbedingungen, Geschlechterproporz und Einstufung als »Mangelberuf«:

- **Altenpfleger:** Der Beruf wird in einer dreijährigen schulischen Ausbildung erlernt, die i. d. R. einen mittleren Schulabschluss (MSA) voraussetzt und eine Eingangsvergütung von ca. 1.100 Euro beinhaltet. Der Beruf wird als Mangelberuf geführt (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2021, S. 14). Der Männeranteil in den Hamburger Ausbildungsgängen ist zwischen 2017 und 2019 von 28,8 auf 32 Prozent gestiegen.³

¹ Die Studie ist ein Teilprojekt im Rahmen des Forschungsverbundes »Jungen und Bildung«, Laufzeit 10/2018 bis 9/2021, und wird durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

² Die Bestimmung des Umweltyps beruht auf dem EXPLORIX-Beruferegister (vgl. JOERIN FUX u. a. 2012). Die Bestimmung der Geschlechtsstypik erfolgt nach statistischen Daten: Ein Ausbildungsberuf wird bei einem Anteil von mehr als 70 Prozent männlichen bzw. weiblichen Auszubildenden als »männlich« bzw. »weiblich« kodiert. Liegt der Prozentanteil von männlichen bzw. weiblichen Auszubildenden in einem Beruf zwischen mehr als 30 Prozent und unter 70 Prozent gilt der Beruf als »neutral« (vgl. HAUSMANN/KLEINERT 2014).

³ Die Männerquoten zu den drei Ausbildungsberufen basieren auf dem BIBB-Datenblatt 8110, der Hamburger Schulstatistik sowie eigenen Berechnungen.

Tabelle

Übersicht zu den Interviewten

Ausbildungsberuf (Anzahl der Auszubildenden)	Alter zu Ausbildungs beginn	Auszubildende mit Migrationserfahrung	Schulabschluss	Vorherige begonnene oder vollendete Ausbildung
Altenpfleger (8)	16– >49 Jahre (\bar{x} 24,8)	4	MSA ¹ (6), ESA ² + Ausbildung (1), k. A. (1)	Begonnen: Elektroniker Vollendet: künstl. Beruf, Fachlagerist
Medizinischer Fachangestellter (7)	16–25 Jahre (\bar{x} 19,3)	4	Begonnenes Medizin- studium im Irak (1); (Fach-)Abitur (2), MSA (3), ESA (1)	./.
Sozialpädagogischer Assistent (9)	16–24 Jahre (\bar{x} 17,3)	4	erweiterter ESA ³ (9)	Begonnen: Elektroniker, Lagerist, Maler, Zerspanungsmechaniker

¹ MSA: Mittlerer Schulabschluss (vormals Mittlere Reife)

² ESA: Erster Schulabschluss (vormals Hauptschulabschluss)

³ Erweiterter ESA: ESA zzgl. eines erfolgreich bestandenen 10. Schuljahrs auf grundlegendem Niveau

- **Medizinischer Fachangestellter (MFA):** Für die dreijährige duale Ausbildung wird ein guter MSA empfohlen. Die Auszubildenden erhalten eine tarifliche Vergütung, die anfänglich bei ca. 900 Euro liegt. Es wird ein Rückgang an Fachkräften prognostiziert⁴. Der sehr geringe Männeranteil ist in Hamburg zwischen 2017 und 2019 von 2,3 auf 3,2 Prozent gestiegen.
- **Sozialpädagogischer Assistent (SPA):** Für die 2,5-jährige schulische Ausbildung, die seit 2017 mit einem erweiterten Ersten Schulabschluss (eESA) zugänglich ist und ein Probehalbjahr beinhaltet, wird keine Vergütung gezahlt. Gleichwohl gab es in Hamburg einen starken Anstieg der Auszubildenden und des Männeranteils, der zwischen 2017 und 2019 von 16 auf 22,8 Prozent gestiegen ist. Für den nicht als Engpassberuf klassifizierten Beruf werden »Rekrutierungsprobleme« prognostiziert (vgl. WARNING 2020).

Anlage der Studie

In der Studie wurde ein ethnografisches Design genutzt, das qualitative Interviews mit Auszubildenden und Lehrkräften sowie Unterrichtsbeobachtungen kombinierte. In den leitfadensstrukturierten Interviews mit insgesamt 24 Auszubildenden (vgl. Tab.) gehen wir der Frage nach, aus welchen Motiven der jeweilige Ausbildungsgang gewählt wurde, welche Vorerfahrungen vorhanden sind und welche beruflichen Perspektiven entworfen werden. Die offene Impulsfrage lautete: »Wie ist es dazu gekommen, dass

Sie jetzt hier diese Ausbildung machen?» Sofern geschlechtsbezogene Aspekte nicht von den Interviewten selbst thematisiert wurden, wurden sie indirekt und direkt über folgende Fragen thematisiert: »Mit wem haben Sie in Schule und Betrieb am meisten zu tun?« und »Spielt es eine Rolle für Sie, dass Sie mehr Kolleginnen als Kollegen haben?«

Die Auswertung der Interviews, bei der eine thematische Codierung mit sequenzanalytischer Interpretation von Interviewpassagen kombiniert wurde, verweist auf insgesamt komplexe bildungs- und berufsbiografische Verläufe, die in einigen Fällen mit Migrationserfahrungen verbunden sind. In einigen Fällen wurden Ausbildungen in unterschiedlichen Berufen begonnen und z. T. beendet, die nicht dem Care-Bereich zuzuordnen sind. In anderen Fällen stellt die Ausbildung im Care-Beruf hingegen die Erstausbildung dar.

Berufsbezogene Orientierungen: Unterschiedliche Funktionen der Ausbildung

Ein Ergebnis unserer Analysen ist, dass der Ausbildung unterschiedliche biografische Bedeutungen zugewiesen werden. Es lassen sich drei Szenarien erkennen:

- Bei elf Interviewten (5 Altenpflege-Schüler, 4 MFA-Auszubildende, 2 SPA-Schüler) kann die Ausbildung (bedingt) als »Wunschberuf« angesehen werden – bedingt bei zwei Umschülern zum Altenpfleger, da ihre Wahlmöglichkeiten stark eingeschränkt sind.
- Neun Auszubildende (2 Altenpflege-Schüler, 3 MFA-Auszubildende, 4 SPA-Schüler) haben die Ausbildung als »erste Karrierestufe« geplant. Sie möchten im jeweiligen Berufsfeld verbleiben und aufsteigen.
- Vier Auszubildende (1 Altenpflege-Schüler, 3 SPA-Schü-

⁴ Vgl. www.zeit.de/news/2021-04/12/regierung-wertschaetzung-fuer-medizinische-fachangestellte (Stand 26.08.2021)

ler) sehen die Ausbildung als »Zwischenstation« an. Sie streben eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld an.

Damit ist die Gruppe der MFA-Auszubildenden als entscheidungssicher hinsichtlich des Berufsfelds einzuordnen, wobei drei von ihnen das Medizinstudium anstreben. Bei den Altenpflege-Schülern überwiegen mit sieben Interviewten deutlich diejenigen, die im Berufsfeld verbleiben möchten; zwei von ihnen planen einen Aufstieg im Berufsfeld zur Pflegedienst- oder Wohnbereichsleitung; nur einer strebt anschließend die Ausbildung zum Polizei- oder Zollbeamten an. Auch bei den SPA-Schülern bilden die klar auf das Berufsfeld hin orientierten mit sechs Interviewten die Mehrheit; vier von ihnen planen die Qualifizierung zum Erzieher. Ihnen stehen drei Interviewte gegenüber, die die SPA-Ausbildung vorrangig als Bildungsmoratorium nutzen, um den Mittleren Schulabschluss zu erwerben, der ihnen den Zugang zu einer handwerklich-technischen Ausbildung erleichtert – ein vermutlich nicht intendierter Effekt der Öffnung der Ausbildung für Schüler/-innen mit erstem Schulabschluss.

Geschlechtsbezogene Orientierungen: Differenzierungen von Männlichkeit

Aus den Aussagen der Interviewten lassen sich vier mit Geschlecht bzw. Vergeschlechtlichung zusammenhängende Orientierungen ableiten, die anhand exemplarischer Interviewausschnitte vorgestellt werden. Diese Orientierungen sind nicht an den Einzelfall gebunden, sondern liegen quer zu den Fällen.

Differenzorientierung

Hierunter lassen sich Aussagen fassen, die auf der Annahme einer Differenz zwischen Männern und Frauen beruhen. So stellt der SPA-Schüler Murat⁵ eine Passung zum Beruf über die Vaterrolle her und schreibt seinen »mütterlichen« Kolleginnen die Fähigkeit zu, weinende Kinder besser trösten zu können: »[A]b und zu merke ich so bei den Kindern, dass sie jetzt nicht einen Mann, so bei den kniffligen Phasen, wo die weinen, sondern wirklich eine Frau das besser handhabt.« Damit entlastet er sich von der zum Berufsbild gehörenden empathischen Gefühlsarbeit – unter Professionsgesichtspunkten eine defizitäre Haltung. Für den Altenpflege-Schüler Chakib ist die Geschlechterdifferenz eine selbstverständliche Tatsache, die er nicht hinterfragt: »Mädchen reden über private Dinge und Frauensachen und die Männer über Männersachen.« In der Schule ist er auf seine männlichen Mitschüler orientiert und in der Praxis auf seinen männlichen Anleiter. Hier ist es die »homosoziale Männergemeinschaft« (MEUSER 2006, S. 299), welche die Herstellung einer Passung zum Beruf erleichtert.

Dominanz- und Wettbewerbsorientierung

Eine explizit dominanzorientierte Männlichkeit lässt sich nur in einem Fall konstatieren. So entwirft sich Max anhand seiner Geschlechtszugehörigkeit als überlegen: »Wir haben eine Praktikantin, die auch SPA macht, [wobei] ich aber als Mann immer attraktiver für die Kinder war. Auch selbst, wenn ich gerade nichts gemacht habe, immer mehr Kinder um mich versammelt waren, selbst, wenn jetzt andere hier ein Bildungsangebot machen.« Aus dem Mann-Sein wird von Max ein quasi natürlicher Vorteil abgeleitet, durch den er sich insbesondere für die Arbeit mit Jungen qualifiziert sieht: »[E]s [ist] natürlich ein bisschen leichter, mit den Jungs zu reden und mit denen zu kommunizieren, gerade wenn man auch ganz andere Druckmittel hat. [...] Es ist natürlich etwas anderes, zu einem Jungen zu sagen: ›Ich kann mit dir kein Fußball spielen‹, anstatt zu sagen: ›Dann kann ich mit dir nicht basteln.« Das Wort »Druckmittel« verweist auf die Herstellung von Dominanz und Unterordnung und vor diesem Hintergrund wird das weiblich konnotierte Angebot Basteln von Max abgewertet. Er konstruiert eine exklusiv maskuline Domäne, die sich Professionsanforderungen entzieht.

Bei anderen Auszubildenden finden sich lediglich Indizien für eine Dominanzorientierung, z. B. vermittelt über eine »wettbewerbsorientierte Haltung« (MEUSER 2006, S. 125). So heben Pascal und Gero (beide Altenpflege-Schüler) hervor, dass sie schon im ersten Monat der Ausbildung selbstständig agieren und z. B. »Leute duschen« und die »Morgenroutine durchführen« durften. Während Pascal betont, dass dies anderen, die gleichzeitig mit ihm die Ausbildung begonnen haben, noch nicht erlaubt wurde, verweist Gero auf seine (vermeintliche) Kompetenz: »weil ich das schon so drauf hab.« Ein anderes Dominanzindiz findet sich bei Ben (MFA) in seinem Streben nach der mit Führung assoziierten Position des »Praxismanagers«, durch die er sich vom weiblichen Umfeld abheben kann.

Egalisierungsorientierung

Elf Auszubildende (6 Altenpflege-Schüler, 3 MFA-Auszubildende, 2 SPA-Schüler) reagieren auf die Frage danach, ob es für sie eine Rolle spielt, dass sie überwiegend mit Kolleginnen zu tun haben, mit »nein, kein Problem« (Baran, SPA), »spielt keine Rolle« (Moussa, MFA) oder ähnlichen Formulierungen, wobei dies unabhängig vom Alter der Interviewten erfolgt. Cem (SPA) antwortet, die Zusammenarbeit mit Frauen sei »ganz normal«. Ein Altenpflege-Schüler, Henrik, antwortet mit einem elaborierten Statement:

»Gar kein Problem. Halt für mich ist es jetzt nicht abhängig davon, ob jemand Mann oder Frau ist. Es geht darum, wie man mit der Person auskommt [...]. Solange jemand nett ist zu mir, bin ich auch nett zu dem. Da ist es egal, ob Mann oder Frau, schwul, lesbisch, schwarz, weiß. Ja.«

Im Kontext der Ausbildung wird von Henrik und weiteren Interviewten das »Gut-Miteinander-Auskommen« hervorgehoben. Als bedeutsam werden auch Wissen und Erfahrung der Kolleginnen benannt, z. B. von Miguel: »Für mich ist das [Geschlecht] egal. Wichtig ist nur die Erfahrung.« In der Lernsituation steht die Unterstützung und Wissensvermittlung im Vordergrund, die Relevanz von Geschlecht tritt daher in den Hintergrund und wird negiert.

Fürsorgeorientierung

In einigen Interviewpassagen lassen sich Anzeichen nicht-stereotyper Männlichkeit erkennen. So berichtet Cem (SPA) von der Anerkennung, die er als »Mann in der Kita [...], der so für die Kinder da ist« erhält. Das »da sein« ist assoziiert mit der Zuwendung zu den Kindern und ihren Bedürfnissen, auf die Cem folgendermaßen eingeht: »[I]ch merke dann richtig, wie die also oft zu mir kommen, mal kuscheln wollen, mit mir was spielen wollen, einfach meine Nähe wollen.« Cem bezieht sich damit gerade nicht auf das häufig in den Medien vermittelte Bild vom männlichen Erzieher, der mit Jungen Fußball spielt. Auch der Altenpflege-Schüler Pascal zeigt sich engagiert, zugewandt und »berührt«: »Man ist so der Ansprechpartner von denen und das berührt mich. Auch wenn mal nichts zu tun ist z. B., ich sitze nicht im Büro und mache gar nichts, sondern ich gehe dann zu den Bewohnern und rede ein bisschen mit denen, leiste ihnen Gesellschaft.« Ein Bezug zu Fürsorglichkeit lässt sich auch bei fünf MFA-Auszubildenden über das Motiv des »Helfen-Wollens« rekonstruieren. So erklärt Nadik: »Ich mache nur diese Ausbildung, weil ich Menschen helfen will so gerne« und Arvi sagt von sich: »Ich bin so ein Typ, der gerne Menschen hilft«.

Fazit: Unterschiedliche Männlichkeiten in Sicht – Professionalisierung im Blick!

Unsere Studie zeigt, dass ein Großteil der Befragten die Ausbildung mit der Perspektive begonnen hat, im Berufsfeld zu bleiben. Bei einem Drittel der SPA- und einem Altenpflege-Schüler wird hingegen deutlich, dass die Ausbildung in einem Care-Beruf nicht immer interessengeleitet erfolgt. Dieser Befund ist relevant, da er deutlich macht, dass sich die Eigendynamik individueller Berufsorientierungsprozesse einer politischen Steuerung entzieht.

Die Rekonstruktion der vier mit Geschlecht zusammenhängenden Orientierungen ist hingegen vor dem Hintergrund der Professionalisierungsdebatte von Bedeutung: So lassen sich die Differenz- sowie die Dominanzorientierung als stereotypisierend und professionalisierungshinderlich, die Egalisierungs- wie auch die Fürsorgeorientierung hingegen als entstereotypisierend und professionalisierungsförderlich einordnen.

Berufliche und geschlechtliche Orientierungen sowie die Passung zum Beruf entwickeln sich in der Interaktion mit der Umgebung, also mit relevanten Anderen in Schule und Praxisbetrieb. Dabei spielt die Dimension der Anerkennung eine wichtige Rolle, wie der Fall Cem zeigt. Um den Verbleib männlicher Auszubildender im Care-Beruf zu sichern, braucht es Professionelle, die sensibel und reflektiert mit Stereotypisierungen – *doing gender/doing masculinity* – umzugehen wissen. Entstereotypisierung und Professionalisierung gilt es zu fördern, indem einerseits egalisierende und fürsorgliche Praktiken anerkannt werden, andererseits differenz- und dominanzorientierten Haltungen entgegengetreten wird. Dem Fachkräftemangel durch »mehr Männer« abzuwehren reicht also nicht: Vielmehr sollte in das Curriculum von Care-Ausbildungen die Reflexion von Geschlechternormen unter der Perspektive von Professionalität integriert werden. ◀

LITERATUR

- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich (Berichte: Blickpunkt Arbeitswelt). Nürnberg 2021
- GÄRTNER, M.: Fostering Caring Masculinities. Abschlussbericht. Berlin 2007 – URL: www.boeckler.de/pdf_fof/96720.pdf
- GOTTFREDSON, L. S.: Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph 28 (1981) 6, S. 545–579
- GRANATO, M.; ULRICH, J. G.: Berufsorientierung von Jugendlichen unter den Bedingungen eines Ausbildungsmarktes: Welche Sicht haben Jugendliche auf Berufe? In: BRÜGGEMANN, T.; RAHN, S. (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 157–177
- HAUSMANN, A.; KLEINERT, C.: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt – Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg 2014
- HEILMANN, A.; SCHOLZ, S.: Caring Masculinities – gesellschaftliche Transformationspotentiale fürsorglicher Männlichkeiten? In: Feministische Studien 35 (2017) 2, S. 345–353
- JOERIN FUX, S. u. a.: EPLORIX. Das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. 4. überarb. Aufl. Bern 2012
- MEUSER, M.: Geschlecht und Männlichkeit. 2. überarb. Aufl. Wiesbaden 2006
- WARNING, A.: Rekrutierungsprobleme im Beruf der Erzieherin/des Erziehers – Engpässe werden immer stärker sichtbar (IAB-Kurzbericht 2/2020). Nürnberg 2020
- WEST, C.; ZIMMERMAN, D.: Doing Gender. In: Gender & Society 1 (1987) 2, S. 125–151

(Alle Links: Stand 10.09.2021)