

Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe

Vorsitzende

Gertrud Stöcker
c/o DBfK-Bundesverband
Alt- Moabit 91, 10559 Berlin

Tel.: 030 – 219 157 - 0
Fax 030 – 219 157 - 77
Email: stoecker@dbfk.de

Datum: 14.11.2016

Die Verweigerung einer Reform der Pflegeausbildung schreibt die Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft fort

Der Deutsche Bildungsrat für Pflegeberufe (DBR) fordert die politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträger auf, bei der Rechtssetzung und bei der weiteren Regulierung und Ausgestaltung des medizinisch-pflegerischen Versorgungssystems regelhaft dem Gender Mainstreaming im Hinblick auf die Pflegeberufe Geltung zu verschaffen. Dazu gehört es, den beruflich Pflegenden und den Expertinnen und Experten aus den Schulen und Hochschulen endlich das Gehör zu schenken und die pflegerische Expertise ernst zu nehmen.

Wir erleben in der Debatte um die Einführung einen gemeinsamen Grundberufes in der Pflege die Negierung und Missachtung von entwickeltem Wissen und Können, Diskussionen werden sachfremd und nicht zukunftsweisend geführt.

Der Pflegeberuf wird überwiegend von Frauen ausgeübt, auch in vielen weiteren medizinnahen Berufen sind überwiegend Frauen tätig, sogar in der Medizin selbst ist die Mehrzahl der Studierenden heutzutage weiblich. Jedoch sind nach wie vor die Führungs- und Organisationsstrukturen der Medizin, Verwaltung und Pflege in den Unternehmen der Gesundheits- und Pflegeversorgung männlich geprägt und männlich dominiert.

Die Geschlechterverhältnisse im Gesundheitswesen sind hierarchisch strukturiert, was von verschiedenen Autoren als „hierarchische Komplementarität“ (Backes 1999), „hegemoniale Männlichkeit“ und „patriarchale Dividende“ (Connell 1995) oder „männliche Herrschaft“ (Bourdieu 2005) bezeichnet wurde. Hierarchische Geschlechterstrukturen verbinden sich mit anderen beruflichen und sozialen Hierarchien und führen so zu geschlechtsspezifischen Mustern der Kumulation bzw. Kombination von Bevor- und Benachteiligungen.

Das „weibliche“ Pflegesystem steht dabei in der Anerkennung und der Bezahlung bis heute unter dem medizinischen System. Typische Merkmale für die Diskriminierung von Frauenarbeit kennzeichnen die pflegerische Berufstätigkeit: Unterbezahlter Qualifikationseinsatz bei extremer Belastung, Teilzeitarbeit, prekäre Beschäftigung und die Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch Migrantinnen¹.

Geschlechterstrukturen in der beruflichen Pflege sind nicht nur ein Resultat von bewussten Aushandlungs- und Definitionsprozessen, sondern entstehen auch als ungeplante und nicht-intendierte Folgen von sozialen Prozessen und von unbewusst-habitualisierten Verhaltensweisen. Diese Geschlechterstrukturen werden im beruflichen wie familiär-häuslichen Bereich im Le-

¹ Dies setzt sich auch innerhalb der Profession fort indem Männer in der Pflege recht regelmäßig eine patriarchale Dividende erhalten, indem sie deutlich häufiger als es ihr prozentualer Anteil an der Berufsgruppe erwarten lässt, in Führungspositionen in den Pflege- und Gesundheitsunternehmen aufsteigen.

Deutscher Bildungsrat für Pflegeberufe

bensverlauf reproduziert und schlagen sich in einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern („Geschlechterverhältnisse“) und damit verbundenen geschlechtsvermittelten Lebenslagen nieder.

Deshalb ist es dringend notwendig, die Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne eines gelebten Gender Mainstreaming, auf die Arbeitsbedingung und Arbeitsverhältnisse in der beruflichen Pflege in Deutschland anzuwenden. Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) bestimmt nach der Änderung von 1994 nicht nur: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" (Art. 3 Abs. 2 Satz 1 GG), sondern nimmt den Staat ausdrücklich in die Pflicht, "die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern" zu fördern und "auf die Beseitigung bestehender Nachteile" hinzuwirken (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Der Begriff Gender Mainstreaming lässt sich hierbei am besten mit Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit übersetzen. Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen.

Für die Pflegeberufe bedeutet das in der Konsequenz die Anerkennung der gesellschaftlichen Relevanz der Pflege mittels Aufwertung des Berufes durch Schaffung eines **gemeinsamen** Grundberufes mit der Möglichkeit der Spezialisierung im Anschluss sowie Studiermöglichkeiten, die Anerkennung finden in Tarif- und Anrechnungssystemen, aber auch Autonomie zu fördern und damit einem „klassischen“ Frauenberuf das zur Verfügung zu stellen, was in anderen beruflichen Handlungsfeldern heute bereits eine Selbstverständlichkeit darstellt.

Wir haben keine Zeit mehr!

Wir fordern die umgehende Umsetzung des Pflegeberufsgesetzes in der Fassung der Kabinettsvorlage vom Januar 2016.

Backes, Gertrud M. (1999): Geschlechterverhältnisse im Alter. In: Jansen, Birgit; Karl, Fred; Radebold, Hartmut; Schmitz-Scherzer, Reinhard (Hrsg.): Soziale Gerontologie. Ein Handbuch für Lehre und Praxis. Weinheim: Beltz, S. 453–469.

Bundesministerium Senioren, Frauen und Jugend (o.J.). Gleichstellung und Teilhabe – Strategie Gender Mainstreaming. Online unter:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT> (10.11.2016)

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Connell, Robert W. (1995): „The Big Picture“: Formen der Männlichkeit in der neueren Weltgeschichte. Widersprüche 56/57, S. 23–45.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist"