

Zeitschrift:	Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber:	Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band:	76 (2005)
Heft:	6
Artikel:	Schuldirektorin Ruth Oehninger über Frauen, Pflegearbeit und Karriere : "Pflege wird der weiblichen Geschlechterrolle zugeordnet"
Autor:	Rizzi, Elisabeth / Oehninger, Ruth
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-805218

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 12.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Schuldirektorin Ruth Oehniger über Frauen, Pflegearbeit und Karriere

«Pflege wird der weiblichen Geschlechterrolle zugeordnet»

■ Elisabeth Rizzi

In Ruth Oehningers Schule werden Pflegende ausgebildet. Dass es meist Frauen sind, hat für sie strukturelle Gründe. Es könnte trotzdem nicht das wichtigste Ziel sein, die Ausbildung so zu gestalten, dass sich auch die Männer dafür begeistern, meint sie.



Ruth Oehniger,
Direktorin der
Krankenpflegeschule
Zürich.
Foto: eh

■ Nirgends arbeiten in der Schweiz mehr Frauen pro Betrieb als in Heimen und im Gesundheitswesen. Wieso ist der Frauenanteil so hoch?

Ruth Oehniger: Arbeitsmarkt und Ausbildung sind in der Schweiz in aussergewöhnlich hohem Masse nach Geschlechtern aufgegliedert. Bei der Berufswahl entscheiden sich rund 70 Prozent der jungen Frauen für die Dienstleistungsbereiche Gesundheit, Hauswirtschaft, Verkauf, Büro und Gastgewerbe und wählen eher kürzere Ausbildungen mit weniger beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten. Der Welt des Erwerbslebens entsprechen die Lebensformen, die sich nach wie vor am traditionellen Familienmodell orientieren. Die Verantwortung für die Kinderbetreuung und den Haushalt lastet noch ziemlich einseitig auf den Frauen. Es zeichnen sich aber deutliche Veränderungen ab: Der Frauenanteil an der Universität liegt bei 53 Prozent, Tendenz steigend.

■ Warum ist der Pflegeberuf für Schweizer Männer nicht attraktiv? Oehniger: Pflege als Beruf ist für Männer sehr wohl attraktiv. Die Berufswahl fällt für die jungen Menschen jedoch in eine Zeit, in der sie voll mit der Konstruktion ihrer Identität beschäftigt sind. In dieser Entwicklungsphase haben sie die Tendenz, sich an stereotypen Geschlechterrollen zu orientieren. Dieser Prozess wird unterstützt durch gesellschaftlich eingefahrene Verhaltensweisen und Stereotypen. Dadurch fällt es dem jeweils anderen Geschlecht schwer, sich in stark geschlechtsspezifisch geprägte Berufsfelder zu integrieren.

■ Welche Rolle spielt der tiefe Lohn? Oehniger: Auch die jungen Männer müssen sich bei der Wahl eines Pflegeberufes oftmals gegen gesellschaftliche Vorurteile durchsetzen und erfahren die Genderproblematik unter umgekehrten Vorzeichen. Pflege und Anteilnahme werden in der Gesellschaft traditionell noch der weiblichen Geschlechterrolle zugeordnet. Es wird suggeriert, dass Fähigkeiten wie Geduld, Mitgefühl, Anteilnahme und Empathie den Frauen sozusagen in die Wiege gelegt sind. Da diese «weiblichen» Kompetenzen zwar geschätzt und geachtet, jedoch vermeintlich nicht lernbar sind, fanden sie bisher gesellschaftlich wenig Anerkennung. Als Folge davon wurden sie in Arbeitsanalysen nicht entsprechend bewertet und bei den Salären tiefer eingestuft.

■ Warum sind trotz des hohen Frauenanteils auch in der Pflege die weiblichen Kader unvertreten? Oehniger: Es sind komplexe Mechanismen der gesellschaftlichen Wirklichkeit, deren Wandel sehr langsam vor sich geht. Die Sozialwissenschaftlerin Carol Gilligan hat schon in ihrem Klassiker der Frauenbewegung «Die andere Stimme» aufgezeigt, dass Mädchen und Knaben völlig andere soziale Strategien haben, um sich in der Gemeinschaft zu orientieren. Während Mädchen eher ängstlich besorgt sind, an den Rand des sozialen Gefüges gedrängt zu werden, streben die Knaben an die Spitze der Pyramide und nehmen damit das Risiko in Kauf, in der Mitte des Lebens als einsamer Wolf dazustehen.

■ ... und das heisst? Oehniger: Nach meiner Erfahrung wollen sich die Frauen für neue Aufgaben zuerst fundiert qualifizieren. Auch die Berufsfrauen im Gesundheits- und Sozialwesen haben – «typisch Frau» – sehr hohe Anforderungen an die Qualität ihrer Dienstleistung. Sie möchten die Menschen in Grenzsituationen des Lebens, denen sie im Beruf täglich begegnen, kompetent beraten und professionell begleiten. Ich erlebe immer wieder, dass bei einem Karriereangebot zuerst die Frage gestellt wird: Genüge ich? Der Inhalt ist ihnen wichtig; keine leere Hülse, sondern Kompetenz und Qualifikation. Bezuglich Karriere und Managementfunktion wird gerne behauptet, es fehle den Frauen an Mut, Ausdauer und Willen,

ihre Situation zu verändern. Die gesellschaftliche Situation ist jedoch weder einem defizitären Verhalten zuzuschreiben noch pauschal aus dem Sozialisierungsprozess abzuleiten.

■ Was müsste sich ändern, damit mehr Frauen in Sozialinstitutionen in Spitzenpositionen kommen?

Oehninger: Vielleicht haben viele Frauen einfach die Lust am Einflussnehmen

Weiterführung des Struktur- und Wertewandels in unserer Gesellschaft unabdingbar. Die aktuelle Berufsbildungsreform mit der Integration der traditionell weiblichen Berufsfelder Gesundheit und Soziales ins schweizerische Bildungssystem eröffnet die Chancengleichheit in der Bildung. Die Berufsmaturität wurde eingeführt, Studiengänge an Fachhochschulen oder Universitäten sind im Aufbau

gleichheit in der Bildung, um Anerkennung und Prestige. Ich wünsche mir sehr, dass diese Reformen zu einem Mentalitätswandel führen, bis dereinst das Postulat der Gleichheit in der Gesellschaft verwirklicht ist.

■ Dann würden sich mehr Männer für die Pflege begeistern?

Oehninger: Von der Entwicklung im Bildungsbereich verspreche ich mir die



«Kompetente Menschen sind bessere Partnerinnen und Partner im Berufsalltag.»

Foto: Priska Ketterer

und an den Gestaltungsmöglichkeiten im Management noch nicht entdeckt? Teilweise fehlen auch ermutigende Vorbilder.

■ Mit mehr Vorbildern würden mehr Frauen die Herausforderung packen?

Oehninger: Ihre Fragen sind stark auf die Symptome ausgerichtet. Die Ursache liegt jedoch in den Strukturen und Werten. Deshalb ist eine bewusste

oder bereits etabliert wie der Studiengang Pflegewissenschaft an der Universität Basel. Erweiterte Bildungsmöglichkeiten an den Fachhochschulen leisten einen wesentlichen Beitrag. Im Kanton Zürich wird 2006 die Fachhochschule Gesundheit eröffnet. Solche Massnahmen können Benachteiligungen ausgleichen und Zukunftsperspektiven für traditionell weibliche Berufe eröffnen. Es geht um Chancen-

nachhaltigsten Veränderungen. Ziel kann nicht sein, dass «sich die Männer begeistern». Durch die erweiterten Bildungsmöglichkeiten werden die traditionellen Frauenberufe Gesundheit und Soziales (auch die Kunst) den andern Branchen bezüglich Bildungsmöglichkeiten gleichgestellt. Dadurch erfahren sie eine höhere soziale Anerkennung. Das neue schweizerische Berufsbildungsgesetz zielt auf

Durchlässigkeit im ganzen Bildungsbereich. Das moderne Gesetz enthält einen Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter. Qualifikation und Bildungsgang werden getrennt, was gerade für gebrochene Biografien wichtig ist.

■ Welche Auswirkung auf die Unternehmenskultur hat die Tatsache, dass rund 70 Prozent der obersten Kader in Pflegeberufen Männer sind?

Oehninger: Der Wertewandel betrifft auch die Flexibilisierung der Anstellungsmodelle und Beschäftigungssituation. Es gibt immer noch Betriebe, die auch heute Mühe bekunden, Mitarbeitende jenseits einer (männlichen) Normalbiografie zu beschäftigen. Deshalb besteht im Zusammenhang mit einer möglichen Familiengründung bei vielen Frauen eine eher distanzierte Haltung gegenüber der Berufs- und Karriereplanung. Eine zeitlich-organisatorische Anpassung der Tagesstrukturen der Schulen und Kinderbetreuung kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhöhen, genau so wie Jobsharing in Managementfunktionen und Flexibilisierung der Beschäftigungsbedingungen.

■ Wie reagieren die Ausbildungsstätten auf die Geschlechtersituation im Pflegewesen?

Oehninger: Bisherige Bemühungen zielen primär auf Bewusstseinserweiterung durch Erkenntnisprozesse, Sensibilisierung, Mentalitätswandel, Stärkung des Selbstkonzepts etc. ab. Die Genderproblematik wurde in der Berufsausbildung kontinuierlich thematisiert. Ein Blick auf die gesellschaftlichen Strukturen zeigt jedoch, dass es weniger um Frauenförderung als um Strukturveränderung gehen muss. Eine stark geschlechts-hierarchisch aufgeteilte Erwerbswelt findet ihre Entsprechung in Lebensformen, die sich immer noch am traditionellen Familienmodell orientieren, in dem die Verantwortung für Kinderbe-

«Je besser die Grundausbildung, desto bewusster die Laufbahnplanung»

■ Margrit Schaller, Curaviva Weiterbildung

Bei der Weiterbildungsabteilung von Curaviva rufen täglich mehrere Personen an, die Auskunft und Beratung bezüglich dem Weiterbildungsangebot wünschen. Der grösste Teil der Anruflenden ist weiblich. Aus den Telefonaten lässt sich ein Trend beobachten: Je besser die Grundausbildung der Frauen ist, umso bewusster und gezielter wird die Weiterbildung, sprich die berufliche Laufbahn, geplant. Das neue Berufsbildungsgesetz, die Wirtschaftslage, die Qualitätsansprüche der Institutionen und das vermehrte Bewusstsein bezüglich Laufbahnplanung scheinen aber auch Gründe dafür zu sein, dass immer mehr so genannte Hilfskräfte wie beispielsweise Pflegehelfende nach einem qualifizierten Abschluss suchen.

Aktuelle Kurse bei Curaviva:

M 9 S. 67	Führungsinstrument «Vertrauen»
M 10 S. 68	Wenn Frauen und Männer zusammen führen
M 15 S. 73	Frau führt

www.weiterbildung.curaviva.ch

treuung und Haushalt bei der Frau liegt. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie beschränkt.

■ Regelmässige Umfragen der Zürcher Berufsberatung zeigen, dass Schulabgängerinnen gerne die klassischen Diene- und Helferberufe wählen. Der Lohn spielt beim Berufsentscheid eine untergeordnete Rolle. Täuscht der Eindruck oder sind die Frauen an den tiefen Löhnen auch beträchtlich selbst mitschuldig?

Oehninger: Die Besoldung spielt bei der Berufswahl eine Nebenrolle. Wichtiger sind die Vielfalt der beruflichen Tätigkeit, die persönliche Herausforderung, Entwicklungsperspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten. Wer die Mechanismen der Genderproblematik unserer Gesellschaft verstanden hat, kann nicht mit Schuldzuweisungen operieren. Es geht hier um tief greifende gesellschaftliche Veränderungsprozesse, die Zeit brauchen. Wir dürfen nicht vergessen, dass die Frauen in der Schweiz erst über einen kurzen Zeitraum an politischer

Erfahrung verfügen. Sie sind weniger vertraut mit den gesellschaftlichen Veränderungsmechanismen und weniger politisiert als die Männer, auch was ihre Lohnforderungen betrifft. Auch hier ist ein Umdenken im Gang. Die Frauen haben erkannt, dass sie sich organisieren müssen und bei den Berufsverbänden und Gewerkschaften Support beanspruchen können.

■ Frauen verlieren schneller den Glauben an die Karriere als Männer. Nach zehn Jahren Berufstätigkeit sinkt die Karrieremotivation von Frauen um 60 Prozent, dagegen nur um 40 Prozent bei Männern. Was können die Ausbildungsinstitutionen dagegen tun?

Oehninger: Weshalb «Glaube an die Karriere»? Die Berufsverweildauer in den Diplompflegeberufen beträgt rund zehn Jahre. Dies aus verschiedenen Gründen: Bei den Frauen fällt der Laufbahnentscheid mit der Familienphase zusammen, in der sie sich noch recht oft aus der Arbeitswelt zurückziehen. Das Teilen der Familienarbeit bleibt Theorie, bis sich das Lohnniveau

von Frau und Mann angleicht. So lange verschiebt sich die Geschlechtergrenze nicht und die Hausfrauenrolle bleibt attraktiver.

■ Fehlt der Wille, sich durchzubeissen?

Oehninger: Berufstätige Frauen sind oftmals wirtschaftlich unabhängiger – oder waren es zumindest bisher – und dadurch weniger bereit, unbefriedigende Arbeitssituationen lebenslänglich zu erdulden. In zwischenmenschlichen Beziehungen sind es ja auch meistens die Frauen, welche den Anstoß geben zur Veränderung von unbefriedigenden Zuständen. Das Gleiche gilt vermutlich auch im Berufsleben: Die Bereitschaft, hoffnungslose Situationen auszuhalten, ist geringer. Eher wechseln die Frauen den Arbeitsplatz oder gar den Beruf. Oder sie treten den Rückzug in die Familie an. Durch eine Aufwertung der frauendominierten Tätigkeiten und der Schaffung von Entwicklungs- und Bildungsmöglichkeiten wird eine lebenslange Berufsperspektive in Frauenberufen attraktiv. Eine Vereinheitlichung der Bildungswege vermittelt Frauen und Männer gleiche berufliche und allgemeinbildende Kenntnisse, womit sich ihre Laufbahnchancen angleichen.

■ Werden eigentlich diese frauenspezifischen Fragen und insbesondere die

«gläserne Decke» bei der Karriere in der Pflegeausbildung thematisiert?

Oehninger: In der Ausbildung geht es darum, Sichtweisen auf die gesellschaftliche Entwicklung der Geschlechterrollen zu öffnen. Persönlich sehe ich nur Lösungsansätze in einem kontinuierlichen, gesellschaftspolitischen Wandlungsprozess. Der Ansatz des Gender Mainstreams gemäss Europarat 1998 weist in dieselbe Richtung. Frauen und Männer haben aufgrund gesellschaftlicher Zuschreibungen zum Geschlecht unterschiedliche Rollen, Verantwortlichkeiten, Rechte, Zugänge zu Macht und Ressourcen und somit auch verschiedene Interessen.

■ Was meinen Sie damit?

Oehninger: Die Geschlechterverhältnisse sind nicht natürlich, sondern sozial und kulturell konstruiert, die Differenzierung der Geschlechter findet im alltäglichen Handeln statt. Diese produzierte Zweigeschlechtlichkeit geht aber fast immer zulasten der Frauen, da damit oft eine unausgesprochene, aber wirksame Zweiwertigkeit verbunden ist. Identische Handlungen werden unterschiedlich bewertet, je nachdem, ob sie von einem Mann oder einer Frau ausgeübt werden. Diese Differenzierungen werden auch hierarchisiert, wobei die männlichen Eigenschaften und Handlungen eine Höherbewertung erfahren. Ganz im

Sinne von «Männer verfügen über Durchsetzungsvermögen, bei Frauen nennt man es Härte».

■ Sind sich die Frauen, die eine Pflegeausbildung absolvieren, eigentlich ihrer Situation bewusst?

Oehninger: In der Gesundheits- und Krankenpflege ist einiges in Bewegung gekommen, auch die Löhne sind in Anstellungsgesprächen kein Tabu mehr. Eine klare Stärke der Gesundheits- und Krankenpflege ist die Vielfalt der beruflichen Arbeitsfelder und Weiterbildungen.

Kaum ein Beruf verfügt über eine solch breite Palette persönlicher Entwicklungsmöglichkeiten. Die meisten Diplompflegefachpersonen vertiefen ihr Fachwissen kontinuierlich und entwickeln sich während ihrer gesamten Berufskarriere weiter. Dies ist ein essenzieller Nährboden für die Freude an den beruflichen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten während des gesamten Berufslebens. Das Hochklettern in der Hierarchie ist nur eine von vielen. Aber zweifellos sind Kompetenz, Qualifikation und Verantwortung wichtige Voraussetzungen für eine befriedigende Lebensgestaltung und engagierte berufliche Tätigkeit. Und kompetente Menschen sind bessere Partnerinnen und Partner im Berufsalltag.

TOBRO-Ordnung als Ergänzung zur EDV Registratur transparent machen!



Gratis-Dokumentation
Fax 052 720 45 50

rhyner planen terminieren registrieren
Rhyner AG, 8500 Frauenfeld, Hungerbühlstrasse 22, Telefon 052 720 55 10

Die praktischen Alternativen von **TOBRO**:

- Akten immer griffbereit
- Überblick wie auf einer Plantafel
- Unkomplizierte Handhabung
- Jederzeit ausbaubar: nach vorn – Gleitregale machen es möglich – in die Höhe und seitlich.

Die perfekte Informatiklösung für Pflege-, Sonderschul- und Behindertenheime

Mehr Zeit für Sie und Ihre Klienten?

Befreien Sie sich von unproduktiven Pflichtübungen und gewinnen Sie wertvolle Zeit. MICROSOFT NAVISION, das Softwarepaket für **Pflege-, Sonderschul- und Behindertenheime**, ist perfekt auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt. Interessiert? Anruf oder e-mail genügt!



data dynamic ag - Stadtbachstrasse 64
Postfach - 3000 Bern 9
Phone 031 308 10 10 - Fax 031 308 10 20
www.ddag.ch - info@ddag.ch