

# *berufsbildung*

Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog

75  
JAHRE



Gender – Care – Beruf

Eusl

wbv



Heftbetreuung:  
Marianne Friese  
Rita Braches-Chyrek

### blickpunkt

#### Gender – Care – Beruf

Marianne Friese

1

### thema

#### Female Leadership in Theorie und Praxis

Simone Burel

2

#### Frauen im Beschäftigungs- und Wissenschaftssystem der Sozialen Arbeit

Rita Braches-Chyrek

6

#### Lernortkooperation in der aktuellen Erzieher\*innenausbildung

Sonja Mende

9

#### Interaktionskompetenzen in der Langzeitpflege stärken

Stefanie Hiestand und Wolfram Gießler

13

#### Über die Grenzen der eigenen Berufspraxis hinaus

„interEdu“: eine Konzeptentwicklung zur Stärkung der interprofessionellen

Edukation in der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildung

Lisa Wolter, Jutta Busch, Tanja Lehnen, Laura Püschel, Frederike Lüth,

Anne C. Rahn, Wolfgang von Gahlen-Hoops und Katrin Balzer

17

#### Zum Beispiel Pflege

Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem und Berufslaufbahnen

aus einer Gender-Perspektive

Christin Schafstädt, Jan Braun und Karin Reiber

21

#### Jetzt erst recht (nicht)!

Zum Einfluss der Corona-Pandemie auf das Interesse Jugendlicher

an einer Pflegeausbildung

Moritz Niemann, Regina Dionisius und Cecilia Cusó Swaneck

25

#### Migrantinnen im Pflegeberuf in Deutschland

Wechselwirkungen von heterogenen beruflichen Rollenauffassungen

Natalie Hubenthal

29

#### Gestaltung einer klischeefreien Berufsorientierung für Jugendliche

Ansätze aus der Arbeit mit Mädchen

Nadja Berger

32

#### Zur Bedeutung von Care-Work am Beispiel der Hauswirtschaft

Alexandra Brutzer und Julia Kastrup

36

#### Haushaltsbezogene Arbeitslehre als berufliche Orientierung

für Care-Berufe

Angela Häußler

39

#### Förderung genderbezogener Kompetenzen in der Ausbildung

zum\*zur Hauswirtschafter\*in

Ronja Kim Haase und Julia Kastrup

42

#### Digitale Kompetenzen im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft

fördern – eine Perspektive aus der Lehrkräftefortbildung

Michaela Muth, Jonas Meissner, Jean-Pierre Habel, Bettina Fisahn

und Markus Gitter

45

### interview

#### „Live-in-Care“ in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Interview mit Prof.in Dr. Brigitte Aulenbacher, Universität Linz, Prof.in Dr. Helma Lutz,

Universität Frankfurt und Prof.in Dr. Karin Schwiter, Universität Zürich

48

### magazin

#### Nursing International

Der Anerkennungs- und Integrationsprozess ausländischer Krankenpflegekräfte

in Kanada und Deutschland

Silvia Annen

52

#### Trauer um Arnulf Zöller

Nachruf von Thomas Hochleitner

56

#### Kurz notiert

56

#### Rezensionen

57

#### Vorschau • Impressum

61

# Gender - Care - Beruf

Das Verhältnis Gender – Care – Beruf charakterisiert ein Beziehungsgeflecht, das durch ein ambivalentes Spannungsverhältnis von Innovation und Re-Traditionalisierung geschlechtlich codierter Strukturen in der Arbeits- und Lebenswelt gekennzeichnet ist. Historische Wurzeln liegen zum einen in der Zuweisung von Care (Sorge) Arbeit an Frauen – sowohl als private, unbezahlte Reproduktionsarbeit in der Familie als auch als berufliche, erwerbsförmige Arbeit in den Berufsbereichen Gesundheit und Pflege, Soziale Arbeit und Erziehung sowie Ernährung und Hauswirtschaft. Eine bis in die Gegenwart fehlende Professionalisierung der Care Berufe ist zum anderen gendercodierten Berufsstrukturen geschuldet, die sich seit der Konstitution des deutschen Berufsbildungssystems Anfang des 20. Jahrhunderts etablierten. Aus historischer Perspektive wurde weibliche Arbeit und ihre Verberuflichung zwar schon seit Beginn der Industrialisierung als Motor für Wirtschaftswachstum und sozio-kulturelle Entwicklung der Gesellschaft wirksam. Dieses Faktum wurde jedoch professionspolitisch keineswegs anerkannt. Im Gegenteil: Die gesellschaftliche Minderbewertung der reproduktionsnahen „Frauenberufe“ und ihre bildungspolitische sowie wissenschaftliche Vernachlässigung haben zur Herausbildung semi-professioneller Berufsstrukturen mit weitreichenden Strukturen geschlechtlicher Ungleichheit geführt.

Die Merkmale der Genderstrukturen sind vielfältig: ein niedriges gesellschaftliches Image der Care Berufe, begründet durch die fehlende Wertschätzung der reproduktionsnahen Arbeit, inadäquate Erwerbseinkommen, Teilzeitarbeit und deregulierte Beschäftigungsverhältnisse sowie fehlende ordnungsrechtliche Standardisierung der vornehmlich vollzeitschulischen Ausbildungsstruktur sind charakteristische Merkmale. Auch die in Zeiten der Covid-Pandemie zögerlich zugenommene Aufmerksamkeit für die Systemrelevanz von Care Work, insbesondere der Pflegeberufe, hat die systeminhärenten Berufsstrukturen keineswegs ins Wanken gebracht.

Von systematischem Interesse ist, dass diese Genderberufsstrukturen auch branchenübergreifend wirksam sind. Während Frauen – je nach Berufsbereich – mit über

80 % im Care Sektor beteiligt sind, sind sie im MINT-Bereich sowie in Leitungsfunktionen der Wirtschaft und Wissenschaft deutlich unterrepräsentiert; berufs- und funktionsübergreifend bleibt der Gender-Pay-Gap mit einem Lohngefälle von etwa 20 % auf allen Ebenen der Beschäftigung wirksam; das noch heute vorherrschende Arbeitszeitmodell ist das mit der Etablierung der männlichen Facharbeit bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts konstituierte 1,5-Personen-Modell, das den männlichen Haupternährer und die weibliche Zuverdienerin adressiert.

Genau dieser Gender-Time-Gap auf dem Arbeitsmarkt, die Vollerwerbstätigkeit des Mannes und die Teilzeitbeschäftigung der Frau, hat nicht nur weitreichende Konsequenzen für die monetäre und berufsbiografische Benachteiligung von Frauen, bspw. hinsichtlich geringerer Einkommen, mangelnder Aufstiegschancen, fehlender Alterssicherung. Verfestigt wird auch die geschlechtliche Arbeitsteilung in der Familie, die nach wie vor den Frauen die Hauptlast der Erziehungs-, Versorgungs- und Pflegearbeit zuweist. Auch diese eher verborgene häusliche Sorgearbeit erhielt in Pandemiezeiten eine neue Sichtbarkeit. Wenn in Videokonferenzen im Homeoffice bspw. plötzlich die Präsenz von Kindern erkennbar wird, ist dieses nur ein Beispiel für die empirische Evidenz, dass Frauen während der Pandemie u. a. aufgrund von Kita- und Schulschließungen vermehrt Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsarbeitszeiten zugunsten der familiären Aufgaben reduziert haben. In dieser geschlechtlichen Arbeitsteilung, die an der Schnittstelle von Beruf und Lebenswelt verläuft, verbindet sich mit dem Gender-Time-Gap der Gender-Care-Gap, der sich gleichsam auf Ebene der privaten wie beruflichen Arbeit verfestigt.

Hat diese keineswegs neue Erkenntnis der wechselseitigen Bedingtheit von geschlechtlich strukturierter Erwerbs- und Familienarbeit bereits im feministischen Diskurs der 1980er Jahre zu der kritischen Analyse der „doppelten Vergesellschaftung von Frauen“ (Becker-Schmidt) geführt, sind mit der genderpolitischen Forderung nach „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, modern gesagt „Work-Life-

Balance“, ebenfalls neue Reformansätze in der beruflichen Bildung entstanden. Die gesellschaftliche Transformation, der demografische Wandel und der enorme Fachkräftebedarf haben neue Handlungsfelder erschlossen.

Als entscheidend für Professionalisierung der Care Berufe gelten u. a. ordnungsrechtliche und curriculare Reformen sowie didaktische Neuerungen, die auf Durchlässigkeit zwischen dualer und vollzeitschulischer sowie akademischer Bildung und Weiterbildung zielen. So wurden wegweisende Neuordnungen in der Pflege-, Erzieherinnen- und hauswirtschaftlichen Ausbildung auf den Weg gebracht. Zur Umsetzung struktureller Gleichstellungsmaßnahmen entstanden auch in den Domänen Wirtschaft und Wissenschaft neue Konzepte des Female Leadership. In den Blick geraten sind zudem pädagogische Ansätze zur Überwindung der Genderstrukturen in der schulischen und außerschulischen Berufsorientierung, wobei auch Konzepte gendersensibler Lehrkräftebildung thematisiert werden.

Im Spannungsverhältnis von Innovationen und Risiken werden neue digitale Formate für die Zukunft von Care Work 4.0 erschlossen, wobei zum einen die für Sorgearbeit spezifischen Voraussetzungen von Digitalkompetenzen in der Verbindung von sozialen, ethischen und technischen Kompetenzen und zum anderen die Neujustierung der Beschäftigungs- und Organisationsstrukturen in der sozialen, pflegenden und häuslichen Arbeit auszuloten sind. Eine dringliche Aufgabe der Berufsbildung ist schließlich die Umsetzung von migrations- und gendergerechten Konzepten, wobei Fragen der Anerkennung von Qualifikationen im Rahmen des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens bzw. der im Ausland erworbenen Qualifikationen wie auch Fragen der Integration der jeweiligen kulturspezifischen und interkulturellen Faktoren in Berufsbildungskonzepte zu berücksichtigen sind. Die skizzierten Fragestellungen werden im vorliegenden Schwerpunktheft Gender – Care – Beruf facettenreich diskutiert.

**Prof.in Dr.in Marianne Friese**

Justus-Liebig-Universität Gießen

marianne.friese@erziehung.uni-giessen.de



# Female Leadership in Theorie und Praxis

*Abstract: Dieser Beitrag stellt den Status Quo an Frauen in Führungspositionen und das Konzept „Female Leadership“ im Kontext von Geschlechterstereotypen dar. Mittels der Domänen Wirtschaft und Wissenschaft werden Lösungsansätze illustriert, um strukturelle Maßnahmen für gelebte Gleichstellung umzusetzen.*

Auch im Jahr 2022 sind in populären Medien regelmäßig Neuigkeiten wie *Frauen an der Spitze* in Überschriften zu lesen. Dies scheint vom prototypischen Nachrichteninhalt insofern abzuweichen, dass sich in den Medien signifikant häufiger der Verweis auf das Geschlecht „weiblich“ durch Wörter wie *Frau, Frauen, Cheffinnen* in Kombinationen mit den Wörtern *Spitze, erstmals* oder *überraschend* auffinden lässt (Burel 2017).

Die Zahlen zu Frauen in Führungspositionen spiegeln diese sprachliche Zubereitung: Nur 9 % der Vorstandsmitglieder deutscher börsennotierter Unternehmen sind weiblich. Der Anteil weiblicher Führungskräfte im weltweiten Durchschnitt liegt bei 22 % – so konstatiert Forbes im Oktober 2019. Ähnliche Zahlen zeigen sich in der Politik und der Wissenschaft. Momentan sind 34,9 % im Bundestag Frauen, auf Landes- und kommunaler Ebene sind es ähnliche Zahlen.

In fast allen Entscheidungspositionen sind Frauen also unterrepräsentiert. Dem liegen sowohl individuelle als auch strukturelle Barrieren zugrunde, die dafür sorgen, dass auch 2022 noch keine gelebte gesellschaftliche Gleichstellung erreicht ist. Das Problem wurde längst erkannt: Gleichstellungsbeauftragte, Frauen-Netzwerke, Business-Ratgeber für Frauen sind etabliert. Bestehende Fördermaßnahmen funktionieren meist nach dem Prinzip „Fix the Women“ – demzufolge müssen Frauen sich den Begebenheiten der Arbeitswelt anpassen. Allerdings braucht es das Gegenteil – einen Denkwandel in der Gesellschaft, um Geschlechterstereotype und strukturelle Diskriminierungen aufzubrechen („Fix the System“).

Bis dieser Denkwandel vollzogen ist, braucht es Übergangslösungen. Hierzu zählt neben Quotenregelungen auch das sprachliche Explizit machen von Frauen in Führungspositionen durch das Konzept des *Female Leadership*. Denn soll das Konzept Leadership bzw. Führung in Zukunft genderneutral werden, geht dies sehr viel schneller durch die explizite Be-

nutzung dieses sprachlichen Zwischenschritts mit dem Zusatz *Female*, um Frauen gedanklich in das Führungskonzept zu integrieren (vgl. Burel 2020).

Ziel dieses Beitrags ist es, den Status Quo an Frauen in Führungspositionen darzustellen, das Konzept des *Female Leadership* im Kontext von Geschlechterstereotypen vorzustellen und anhand der zwei Domänen Wirtschaft und Wissenschaft Lösungsansätze zu skizzieren, mit denen echte Gleichstellung durch strukturelle Maßnahmen erreicht werden kann.

## Was ist (Female) Leadership?

Führung wird in diesem Beitrag als die zielgerichtete Beeinflussung des Erlebens und Verhaltens von Einzelpersonen und Gruppen innerhalb von Organisationen verstanden. Das Gabler Wirtschaftslexikon (2018) fasst zwei begriffliche Abgrenzungen zusammen: Einerseits die Unterscheidung zwischen *Management* und *Leadership*, andererseits den Unterschied zwischen *transaktionaler* und *transformationaler* Führung. *Management* ist eher auf instrumentelle Steuerung und damit auf harte Faktoren (z. B. Anleitungen, Frameworks, Prozesse) bezogen, *Leadership* hingegen wird als „beeinflussend/motivierend“ definiert und demnach mit weichen Faktoren (z. B. Unternehmenskultur, Kommunikation, Motivation) in Verbindung gebracht. Die transformationale Führung wird häufig umgangssprachlich mit dem Konzept der *Leadership* gleichgesetzt (vgl. Abb. 1).

Mit Führung im Allgemeinen werden bisher vor allem Eigenschaften wie Dominanz und Selbstsicherheit assoziiert – Eigenschaften, die typischerweise meist Männern zugeschrieben werden – das sogenannte *think Manager, think Male*-Phänomen (Schein et al. 1996).

Mit dem Durchbruch des Leadership-Konzepts geht zunehmend auch eine Infragestellung des mechanistischen Management-Konzepts einher. Das



© Peter Jülich / Agentur Focus

Simone Burel

Management	Leadership
„harte Faktoren“	„weiche Faktoren“
transaktionale Führung (Belohnung/Sanktion gegen Leistung)	transformationale Führung (Vermittlung von visionären Impulsen)

Abbildung 1: Management und Leadership im Vergleich (eigene Darstellung nach dem Gabler Wirtschaftslexikon)

männliche Symbolisieren des Top-Managements (durch vermeintliche Statussymbole wie Uhren, Manschettenknöpfe und große Autos) prägt zwar bis heute den Führungsalltag. Doch das demokratisch anmutende Konzept der Leadership hat in den vergangenen Jahren mehr an Bedeutung gewonnen. Es entspricht u. a. dem Wunsch nach besserer Beziehungsgestaltung zwischen den Angestellten und das Vorleben von visionärer Führung wie emotionaler Agilität. In einer Langzeit-Studie des Harvard Business Review aus dem Jahr 2012 wurden über 30 Jahre hinweg die Führungsqualitäten von Männern und Frauen anhand von 16 Kompetenzen verglichen. Frauen schnitten besser darin ab, Beziehungen aufzubauen, andere zu inspirieren und zu motivieren. Das lässt vermuten, dass Frauen im Vergleich zu Männern bereits transformationaler führen und diese Führungsart mit einer hohen Effektivität einhergeht (Eagly et al. 2003). Aus einer ökonomischen Perspektive ist belegbar, dass mit mehr Frauen in Führung Gewinne steigerbar sind und sich die Unternehmenskultur verbessert (Miranda et al. 2019).

### Stereotype und Biases

Beim Thema Female Leadership kommt es wiederholt zur Thematisierung der Frage: Gibt es tatsächlich biologische Geschlechtsunterschiede, die sich möglicherweise auf Führungsfähigkeiten und Machtausübung auswirken, oder sind die wahrgenommenen Differenzen die Folge menschlich-kultureller Sozialisation?

Die Erforschung von geschlechtstypischem Verhalten liegt in der Interdisziplinarität von biologischen, kulturellen, sozialen und ökonomischen Faktoren. Biologistische Erklärungen scheitern an Tatsachen, dass sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Kulturen anders verhalten. Geschlechterrollen leiten sich

nicht primär aus biologischen Tatsachen (Körperdifferenzen) ab, sondern sind historisch, kulturell und sozial gewachsen. Selbst, wenn biologische Unterschiede existieren, werden diese durch Erziehung, das Heranwachsen mit Peers und das Imitieren von Geschlechterrollenvorbildern verstärkt. Die Entwicklung eines Habitus als Mann oder Frau ist also ein aktiver wechselseitiger Interdependenzprozess. Biologische und anerzogene Strukturen lassen sich demnach im Erwachsenenalter, in dem die meisten Menschen in eine Führungssituation geraten, also nicht mehr trennscharf voneinander abgrenzen.

Daher lässt sich von einem pragmatischen Ansatz heraus am besten mit dem Sichtbaren arbeiten: Geschlechterstereotype und Unconscious Bias bilden eine der größten Herausforderungen für Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen. Stereotype gelten nach Michael Kimmel als Bündel voraussetzender Annahmen, die sich auf Fähigkeiten und Kompetenzen beziehen. Voreingenommenheiten, die zu einer Verzerrung unserer Wahrnehmung führen, werden *Unconscious Bias* genannt. Ein Bias, der unsere Gesellschaft prägt, ist der *Male Bias*. Das bedeutet, dass abhängig vom Geschlecht unterschiedliche Präferenzen und Kompetenzen zugeschrieben werden. Typische Vorurteile sind beispielweise:

- Männer als Chef und Experte
- Anteil der Teamworkarbeit wird seltener Frauen zugeschrieben
- Forches Auftreten von Frauen wird als bossy / pushy bewertet
- Mütter werden per se als weniger flexibel und unambitioniert eingeordnet

Da Männer als „Experten“ gelten, wird ihnen u. a. in Folge auch eine höhere wissenschaftliche Qualität unterstellt. Auf Basis des vermeintlichen „Bauchgefühls“ halten Menschen in der Wissenschaft, aber auch generell bei Führungspositionen, Männer für geeigneter. Das

Bewusstsein von Stereotypen gegenüber der eigenen Gruppe hat zudem Einfluss auf die Bewältigung von stereotyp-relevanten Aufgaben – die sogenannte Stereotyp-Anfälligkeit oder *Stereotype Threat*. Studien zeigen z. B., dass Stereotype, welche Frauen gegenüber vorgelegt werden (z. B. sie seien schlecht in Mathe) dazu führen, dass dieses Stereotyp auch ausgelebt wird (Gibson et al. 2014). Um die Diskriminierung durch Stereotype zu entschärfen, braucht es gesellschaftlich-organisatorische Sensibilisierungsmechanismen wie gendersensible Stellenanzeigen sowie Managementtrainings zu den Themen genderneutrale Führung und unbewusste Voreingenommenheit.

### Female Leadership in zwei ausgesuchten Domänen

In den folgenden Abschnitten werden verschiedene Lösungsansätze vorgestellt, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Als Beispiele dienen die Domänen Wirtschaft und Wissenschaft.

#### Wirtschaft

Der Frauenanteil in den Vorständen der 160 deutschen Börsenunternehmen liegt laut ZEIT Online gerade einmal bei 13 % (Stand 2021) – so wenig, wie in kaum einem anderen westlichen Industrieland. Bis 2019 gab es keine weibliche Vorstandsvorsitzende im DAX-30. Erst im Oktober 2019 etablierte der Softwarekonzern SAP nach dem überraschenden Rücktritt von Bill McDermott eine Doppelspitze mit Jennifer Morgan und Christian Klein. Allerdings ist Jennifer Morgan im April 2020 nach einvernehmlicher Entscheidung wieder vom Vorstand zurückgetreten. Die BASF hat seit 2021 mit Melanie Maas-Brunner und Saori Dubourg im Vorstand eine Frauenquote von einem Drittel in der Geschäftsführung. Belén Garijo übernahm 2021 den Vorstand bei Merck KGaA, einem Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie.

Wie bereits dargelegt, stellen Geschlechterstereotype eine der größten Hürden für Frauen in Führungspositionen dar. Ein organisationales Instrument, um mit diesen Stereotypen zu brechen, sei hier vorgestellt: die gendergerechte Stellenanzeige.

Sprachlicher Quick-Check für Personaler*innen
1. Gendergerechte Bezeichnungen in Jobtiteln und Kompetenzprofil
2. Kennzeichnung von nicht zwingend relevanten Eigenschaften als optional
3. Betonung von Jobattributen und Überblick über Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, -ort, -vergütung) sowie Weiterentwicklung in der Organisation
4. Medialität und diversityfreundliche Kanäle berücksichtigen
5. Bild- und Kontaktauswahl prüfen

Tabelle 1: Auszug der Checkliste für "gendergerechte Stellenanzeigen" nach Burel 2020

Untersuchungen zeigen, dass in vielen Stellenanzeigen unbewusst Geschlechterstereotype transportiert werden. Hier spielen die sogenannten kommunalen Adjektive – welche eher Frauen zugeordnet werden (*engagiert, teamfähig, etc.*) – und die agentischen Adjektive – welche eher Männern zugeordnet werden (*analytisch, entscheidungsfreudig, etc.*) – eine große Rolle. Die Job-Bezeichnungen (*Senior-Manager*) oder Anforderungen (*Kommunikationsfähigkeit*) haben einen Einfluss darauf, welche Personen sich von der Stellenausschreibung angesprochen fühlen und sich grundsätzlich bewerben (Horvath & Sczesny 2016). Bei Ausschreibungen, welche vor allem männliche Eigenschaften fordern, bewerben sich weniger Frauen, während sich Männer bei beiden Ausschreibungstypen gleichermaßen bewerben. Insbesondere Stellenausschreibungen für Führungspositionen sind durch agentische Formulierungen geprägt, weshalb Frauen häufig gar nicht erst eine Bewerbung einreichen. Die männlich geprägten Strukturen innerhalb eines Unternehmens werden durch das Wording der Stellenausschreibungen also weiterhin begünstigt. Für eine Veränderung der Strukturen und mehr Frauen in Führungspositionen müssen Stellenausschreibungen gendergerecht überarbeitet werden.

In einer Untersuchung, die gemeinsam mit den Unternehmen 100 Worte und SAP durchgeführt wurde, konnte anhand von 32.000 Stellenanzeigen festgestellt werden, dass dieser Male Bias besonders für Branchen wie Finanzen und Energie sowie für ausgeschriebene Führungspositionen zutrifft (Burel, Spitzer & Tschürtz 2018). Mit einem veränderten Wortprofil der Anzeige war der Rücklauf von Frauen und Personen mit hohem Candidate-Fit sehr viel höher, in den besten Fällen um bis zu 33 %. Männliche Personen bewarben sich auf beide Anzei-

gentypen gleichermaßen. Aus diesen Erkenntnissen wurde eine Checkliste für gendergerechte Stellenanzeigen abgeleitet, die Personaler\*innen bei der Gestaltung ihrer Ausschreibung unterstützt (vgl. Burel 2020) (vgl. Tabelle 1).

### Wissenschaft

Unconscious Biases sind tief in die Strukturen unserer Gesellschaft eingeflochten. Auch das Stereotyp des "Wissenschaftlers" ist männlich konnotiert. Frauen sind daher oft weniger sichtbar und werden insgesamt als weniger geeignet für die Forschung angesehen.

Dies äußert sich schon bei Empfehlungsschreibungen für Männer, welche signifikant mehr positive Adjektive als die für Frauen enthalten. Bei den Empfehlungsschreiben für Frauen zeigt sich ein höherer Anteil an ablehnender Sprache, z. B. negative und unerklärte Aussagen, schwaches Lob und Zweifel. In anderen Bereichen der Akademia setzt sich dies fort: Veröffentlichungen von reinen Frauenteamen werden systematisch weniger häufig zitiert als die von Männern. Auch werden Wissenschaftlerinnen seltener von führenden Wissenschaftsjournals angefragt, Artikel einzureichen (West et al. 2013). Die ungleiche Behandlung der Geschlechter in der Wissenschaft zeigt sich nicht nur in der Einstellung von Wissenschaftler\*innen, sondern auch in der weiteren Förderung der Karriere. Der Anteil an Professor\*innen in Deutschland

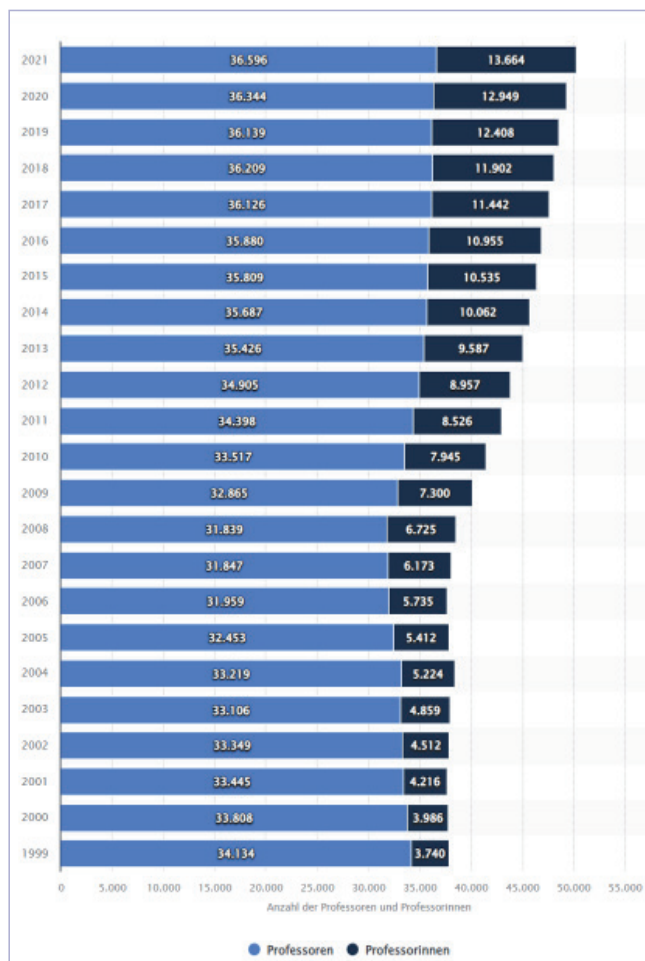


Abbildung 2: Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen von 1999 bis 2021 (Statista 2022)

liegt derzeit bei 24 % und ist damit einer der niedrigsten innerhalb der EU. Dieser Trend beginnt damit, dass in allen Fachrichtungen der Frauenanteil mit steigender Qualifikation sinkt. Laut Statistischem Bundesamt verliert die Wissenschaft vor allem nach der Promotion hochqualifizierte Frauen (Stand 2019) (vgl. Abb. 2).

Maßnahmen zum Kulturwandel, verpflichtende Unconscious-Bias-Trainings und professionalisierte Bewerbungsprozesse helfen, die Einstellungsquote von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Einzelne Best-Practice-Maßnahmen für mehr Frauen in der Wissenschaft beziehen sich auch auf mehr Gendersensibilität in Berufungsverfahren und auf gendersensible Studiengangsgestaltungen.

### Gendergerechtes Berufungsverfahren

Berufungsverfahren sind ein wichtiger Touchpoint im Bereich der Female Leadership. Mitglieder einer Berufungskommission vertrauen oft mehr auf Meinun-

gen von Kolleg\*innen als auf formale Bewerbungsunterlagen. Gerade in Gruppendiskussionen wird der Unconscious Bias oft vergessen und Meinungen werden je nach Hierarchie gesteuert.

Gender Bias wird häufig bei Expert\*innen beobachtet (weniger ausgeprägt bei Expertinnen), die von ihrer eigenen Objektivität bei der Entscheidungsfindung überzeugt sind (Uhlmann & Cohen 2007), z. B. in juristischen oder naturwissenschaftlichen Bereichen. In Kombination mit unbewussten Vorurteilen aufgrund des Geschlechts besteht eine Notwendigkeit zur Objektivierbarkeit der Entscheidung. Deshalb braucht es bei Berufungsverfahren intervieworientierte Leitfäden, die neben Gender auch andere Diversity-Dimensionen abdecken, z. B. sozialer Status, ethnische Herkunft oder mentale Diversität. Beispielsweise darf die Bekleidung oder das Auto, in dem Bewerber\*innen zur Hochschule anreisen, keine Rolle bei der Bewertung spielen. Ausschüsse werden meist bereits paritätisch besetzt, müssen jedoch darauf achten, dass sie auch Gender-Quoten auf ihrer Shortlist einhalten und, wenn keine Frau gefunden wurde, aktiv über Headhunting oder soziale Medien (z. B. LinkedIn, researchgate) scouten, um qualifizierte Bewerberinnen zur Bewerbung zu ermutigen. Oft ist ein zweifaches Auffordern notwendig, bis eine Person den Schritt geht. Niederschwellige Eintrittsmöglichkeiten sind hier von Vorteil, z. B. Möglichkeiten, das LinkedIn- oder researchgate-Profil direkt in das Bewerbungssystem einzuspeisen.

#### Gendersensible Studiengangsgestaltung

MINT-Fächer gelten als männlich konnotiert, Frauen hingegen als technikavers. Zudem werden existierende Frauenstudiengänge nicht als gleichwertig angesehen. Martina Gaisch und Victoria Rammer von der University of Applied Sciences Upper Austria haben 2018 im Rahmen der Initiative „Mehr Frauen in die Informatik“ zusammengetragen, was Studentinnen als die Hauptgründe für die Nichtwahl von IT-Studiengängen angeben:

- Fehlende weibliche Role Models (68,1 %)
- Selbstzweifel, ein Informatikstudium zu bewältigen (63,9 %)

- Fehlende Informationen durch Schule oder Eltern (61,9 %)

Hierzu haben wir für unsere Beratung ein eigenes Konzept entwickelt, das u. a. die folgenden Maßnahmen enthält:

- Veränderung in der Studiengangsgestaltung: Interdisziplinäre (Hybrid-)Studiengänge sind attraktiver für Frauen, so etwa Medizininformatik oder Bioinformatik.
- Stärkung des (sprachlichen) Selbstbewusstseins und der Vorbilder (Role Models gegen Stereotype)
- Spezifische Informationsaufbereitung und Channel-Management

#### Ausblick

Mindset, Sprache und Verhalten müssen dringend nachjustiert werden – und das nicht nur, um den Gleichstellungsprozess zu beschleunigen, sondern auch, um ihn vielerorts überhaupt erst zu gewährleisten. Es braucht mehr (gesetzliche, ökonomische und individuelle) Anreize, Frauen in Führungspositionen zu bewegen, zu halten und sichtbar zu machen. Es braucht Zugang zu IT, Bildung und „männerdominierten“ Berufen sowie eine Kombination von „soft rewards“ (z. B. persönliches Feedback) und „hard rewards“ (z. B. Beförderungen). Gender- und Diversity-Kompetenzen sind zentrale Management-Kompetenzen und wichtiger denn je für disruptive und digitale Märkte.

Psychologie und Verhaltenswissenschaften zeigen deutlich, dass eine kritische Masse von Frauen nötig ist, um Diversity-Effekte zu erreichen. Dadurch ist zweierlei geleistet: Keine Frau ist mehr verpflichtet, einen vermeintlich einheitlichen „weiblichen Blickwinkel“ zu vertreten, und es wird klar, dass Frauen – wie auch Männer – untereinander divers in Werten und Meinungen sind. Die Instrumente des Female Leadership wie z. B. die Quotenregelung soll idealiter lediglich dazu dienen, strukturelle und geschlechterdiskriminierende Mechanismen zu überwinden, um sich danach selbst überflüssig zu machen.

#### Literatur:

Burel, S. (2020). *Quick Guide Female Leadership: Frauen in Führungspositionen in der Arbeitswelt 4.0*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

- Burel, S.; Spitzer, D. & Tschürtz, D. (2018). *Deutsche Stellenausschreibungen unterscheiden zwischen Mann und Frau: Wie geschlechtsspezifische Sprache die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern verfestigt*. Online verfügbar unter: <https://lub-mannheim.de/wp-content/uploads/2021/02/Burel-Spitzer-Tschuertz-Deutsche-Stellenausschreibungen-unterscheiden-zwischen-Mann-und-Frau.pdf> [letzter Zugriff: 06.10.2022].
- Burel, S. (2017). Vorständin und Allround-Papa: Geschlechterstereotype in der Online-Kommunikation im beruflichen Kontext. In *10plus1: Living Linguistics* 3, 121–139.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2003). The Female Leadership Advantage: An Evaluation of the Evidence. *The Leadership Quarterly*, 14, 807-834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Gibson, C. E.; Losee, J. & Vitiello, C. (2014). A Replication Attempt of Stereotype Susceptibility (Shih, Pittinsky, & Ambady, 1999). In *Social Psychology*, 45 (3), 194.
- Horvath, L. K. & Sczesny, S. (2016). Reducing women's lack of fit with leadership positions? Effects of the wording of job advertisements. In *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25, 316-328.
- Miranda, K.; Detlefsen, L. & Schmidt, U. (2019). Can Gender Quotas Prevent Risky Choice Shifts? The Effect of Gender Composition on Group Decisions under Risk. In *Kieler Arbeitspapiere*, 2135. Kiel: Institut für Weltwirtschaft.
- Schein, V. E.; Mueller, R.; Lituchy, T. & Jian, L. (1996). Think Manager – Think Male: A Global Phenomenon? In *Journal of Organizational Behavior*, 17 (1), 33-41.
- Statista (September 2022). *Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen von 1999 bis 2021*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/> [letzter Zugriff: 12.10.2022].
- Uhlmann, E. L. & Cohen, G. L. (2007). "I think it, therefore it's true": Effects of self-perceived objectivity on hiring discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Volume 104, Issue 2, 207-223 <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2007.07.001>. (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597807000611>)
- West, J. D.; Jacquet, J.; King, M. M.; Correll, S. J. & Bergstrom, C. T. (2013). The role of gender in scholarly authorship. *PLoS one*, 8(7), e66212.

#### Dr.in Simone Burel

LUB GmbH  
burel@lub-mannheim.de



# Frauen im Beschäftigungs- und Wissenschaftssystem der Sozialen Arbeit

*Abstract:*  
In dem folgenden Beitrag wird diskutiert, wie sich ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in den beruflichen Feldern der Sozialen Arbeit entwickeln könnte, damit geschlechtergerechte und diversitätsbewusste Qualifikations- und Berufsstrukturen dauerhaft und nachhaltig wirksam werden. In den Blick geraten zwei Bereiche, die es erlauben die Geschlechterverteilung in einzelnen Berufs- und Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit sichtbar werden zu lassen und es gleichzeitig ermöglichen die Besonderheiten der akademischen Qualifizierung im Zusammenhang mit geschlechtsexklusiven Schließungen beschreiben zu können.



Rita Braches-Chyrek

Trotz der hohen Anteile von Frauen auf allen Qualifizierungsebenen in der Sozialen Arbeit können sich Männer in den Arbeits- und Tätigkeitsfeldern vergleichsweise besser und nachhaltiger positionieren als Frauen. Es absolvieren mehr Frauen ein Studium der Sozialen Arbeit, sie engagieren sich wesentlich häufiger in der Fort- und Weiterbildung und auch die vollzeitschulischen Ausbildungsgänge werden mehrheitlich von weiblichen Schüler\*innen abgeschlossen (Ganß 2022, 56). Dies ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern offenbart auch „erhebliche professionstheoretische“ Leerstellen und Ausblendungen hinsichtlich der Wirksamkeit von Geschlechterstrukturen im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem der Sozialen Arbeit (Friese 2018, 32; Braches-Chyrek 2018, 231). Vor dem Hintergrund dieser Diagnose wird in dem folgenden Beitrag der Frage nachgegangen, wie sich ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in den beruflichen Feldern der Sozialen Arbeit entwickeln könnte, damit geschlechtergerechte und diversitätsbewusste Qualifikations- und Berufsstrukturen dauerhaft und nachhaltig geschaffen sowie gefördert werden. Dabei werden zwei Bereiche in den Blick genommen, um zum einen relevante Einblicke in die Geschlechterverteilung in einzelnen Berufs- und Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit zu ermöglichen und zum anderen die Besonderheiten der akademischen Qualifizierung im Zusammenhang mit geschlechtsexklusiven Schließungen herausarbeiten zu können.

## Berufswege in der Sozialen Arbeit

Die Etablierung von Sozialer Arbeit als wissenschaftlich fundierte Praxis, Profession und Disziplin gilt als ein Erfolgspro-

jekt. Dies zeigt sich nicht nur im stetigen Ausbau der akademischen und fachschulischen Qualifizierungslandschaft, sondern auch in der anhaltend hohen Nachfrage nach Studienplätzen, Weiterbildungsmöglichkeiten und professionalisiertem Personal. In den letzten Jahrzehnten wurde der soziale Dienstleistungssektor stark erweitert und eindrucksvoll weiterentwickelt, wie bspw. die Neugestaltung der vorschulischen Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsangebote, die schulische Ganztagsbetreuung, die Schulsozialarbeit, die Soziale Arbeit mit geflüchteten Menschen oder auch Angebote zur Gestaltung von Daseinsvorsorge, kritischen Lebensereignissen, von Übergängen und Umbruchsituationen entlang der Lebensalter belegen. Im Kontext der Entwicklungen von zukunftsweisenden sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern zeigen sich jedoch deutliche Ambivalenzen hinsichtlich der notwendigen Qualitätsanforderungen, der wissenschaftlichen und berufspraktischen Standards, die mit sehr wirksamen berufsgruppenspezifischen Geschlechterdifferenzen einhergehen (Friese 2018, 21). Belegt werden kann dieser Befund durch die Aufschlüsselung der vorherrschenden Unübersichtlichkeiten in den ordnungspolitischen und -rechtlichen Rahmenbedingungen (ebd.). Hier zu nennen sind die unterschiedlichen Zulassungsvoraussetzungen für eine Ausbildung oder ein Studium, die ungleiche Anerkennung von bereits erworbenen Kenntnissen, die Organisation und Dauer der Praxisanteile in der Ausbildung und (Weiter-)Qualifizierung, der Umfang von Fort- und Weiterbildungen oder auch die wenig homogenen Zertifizierungen, bspw. durch die differente Vergabe von staatlichen Anerkennungen. Die Vielfalt der Berufs- und Ausbildungszugänge und die damit ein-



hergehenden unterschiedlichen Möglichkeiten, Qualifikationsprofile auszubauen, sind in der Sozialen Arbeit eng verkoppelt mit „gendercodierten Berufswahlmustern und Bildungsaspirationen“ (ebd.). Dies zeigt sich etwa in dem sog. „unconscious Bias“, der unbewussten Voreingenommenheit, welche zu Verzerrungen in den Beurteilungen und der „Bewertung männlicher und weiblicher Leistungen und Persönlichkeiten“ führen und Stereotype verstärkt (Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. 2022, 20). Dadurch wird die geschlechtliche Segregation in den sozialen Berufsfeldern weiter begünstigt (Friese 2018, 23). Um die Dominanz von Männern in arbeitsfeldspezifischen Teilbereichen der Sozialen Arbeit zu begründen, wird häufig auf „unbestimmte“ und wenig transparente Qualifikationsanforderungen verwiesen, bspw. die Adressierung von männlichen Zielgruppen, berufliche „Traditionen“ oder die „Passung qua Geschlecht“, wie etwa in der freizeitbezogenen, offenen Jugendarbeit, der Drogen- und Suchtberatung oder der Justizsozialarbeit. Diese „geschlechtsexklusive Schließung von Kompetenz- und Berufszugängen“ begrenzen die beruflichen Positionierungen von Frauen (Friese 2018, 32). Hingegen sind in den sozialen Tätigkeitsfeldern, die eher auf die Daseinsvorsorge ausgerichtet sind und zu den klassischen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit gehören, überwiegend Frauen tätig, wie bspw. in der Grundversorgung, der Sozialen Arbeit mit Kindern, Eltern und Familien. Diese Arbeitsbereiche gelten vielfach als „männerfreie Zonen“. Sicherlich kann an dieser Stelle argumentiert werden, dass mit diesen Befunden nicht beschrieben werden kann, in welcher Weise geschlechtliche Segregationsmuster in der Sozialen Arbeit wirksam sind. Werden jedoch die unterschiedliche Entlohnung, der hohe Anteil von Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie Befristung, die signifikanten Teilzeitquoten oder die geringfügige Beschäftigung in den Blick genommen, können berufsfeldübergreifend Geschlechterungleichheiten nachgewiesen werden (Ganß 2020, 64).

In der Sozialen Arbeit wurden im Kontext veränderter „Relevanzsetzungen“ vielfältige Anstrengungen unternommen, um die vergeschlechtlichten

Strukturen in den Berufsfeldern zu verändern (ebd.). Neben öffentlichen und wissenschaftlichen Thematisierungen sind auch Programme zur Arbeitskräftegewinnung, die ausschließlich geschlechtlich codiert sind, aufgelegt worden, wie bspw. „Männer in die Soziale Arbeit“ oder „Männer in Kitas“, jedoch nur mit geringem Erfolg (Dinges 2020, 8). Als hemmend werden die begrenzten Verdienst- und Aufstiegschancen, die geschlechtertypischen Arbeitsbereiche und Tätigkeitsaufteilungen angesehen (ebd.). Weiterhin wirken sich nach wie vor Vorurteile sowie die vielfach „homosoziale Rekrutierung und männliche Routinen“ in den Arbeits- und Kommunikationswegen erschwerend auf geschlechtergerechte berufliche Positionierungen aus (Burel 2020, 4). Insbesondere in den Leitungsebenen der Institutionen und Organisationen der Sozialen Arbeit sind überdurchschnittlich häufig Männer tätig, während Frauen überwiegend auf den unteren Hierarchieebenen und als Stellvertreterinnen verharren (Ganß 2020, 66). Gleichfalls wird immer wieder angeführt, dass das Image von Berufsfeldern sowie die in die Öffentlichkeit transportierten Berufsbilder und Einkommensperspektiven eine große Rolle spielen und dazu führen, dass geschlechtsspezifische Berufswahlmuster wenig durchbrochen werden.

Diese bis hierhin skizzierten Entwicklungen zeigen deutlich, dass die bisherigen Maßnahmen und Programme nicht ausreichen, um die beruflichen Positionierungen von Frauen in der Sozialen Arbeit zu verändern. Daher ist es notwendig, Restrukturierungen auf mehreren Ebenen einzuleiten. Es wird darum gehen, die gesellschaftlichen Bedarfe nach Fachkräften für die Sozialen Berufe mit geschlechterpolitischen Positionierungen zu verbinden, um berufsimmanentes Wissen als auch professionelle Handlungsfähigkeit und Innovationen nachhaltig sicherzustellen sowie monetäre Anerkennungen überzeugend einzufordern. Da davon ausgegangen werden kann, dass auch zukünftig ad hoc disruptive Arbeitsumgebungen entstehen werden, wie bspw. in der Coronapandemie, müssen neue Strategien entwickelt werden, um auf diese Entwicklungen adäquat reagieren zu können. Verschärft werden die hier skizzierten

dynamischen und komplexen sowie differenterverhältnissen in der Sozialen Arbeit durch die disziplinäre Selbstrekrutierung. Daher werden im Folgenden die akademischen Qualifizierungswege in der Sozialen Arbeit in den Blick genommen.

### Akademische Qualifizierung in der Sozialen Arbeit

Die akademischen Qualifizierungswege in die Beschäftigungsfelder der Sozialen Arbeit werden seit mehr als 50 Jahren von den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften gesteuert. Eine Vielzahl von bundesländerspezifischen und bundesländerübergreifenden „Frauenprogrammen“ sowie die Förderung von Frauen- und Genderstudien und „Frauenprofessuren“ flankieren hochschulische Gleichstellungsmaßnahmen. Demzufolge muss zwangsläufig die Frage danach gestellt werden, in welcher Weise gleichstellungspolitische Maßnahmen an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften geschlechtergerechte Strukturen geschaffen haben. Sicherlich kann konstatiert werden, dass der Anteil der Studierenden seit 2019 nahezu auf einem gleichbleibend paritätischen Niveau ist (Löther 2021, 1). Ein genauerer Blick zeigt, dass die Fächerwahl immer noch sehr stark durch horizontale Segregation geprägt ist (ebd., 2). Der Anteil an weiblichen Studierenden in der Sozialen Arbeit liegt bei über 80 %. Weiterhin verweisen die Auswertungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. darauf, dass sich der Frauenanteil an Professuren und in wissenschaftlichen Führungspositionen sowie auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems kaum verändert hat (ebd. 2022, 5; Rudnicka 2022).

Gleichstellungspolitische Maßnahmen zur Gewinnung von qualifizierten Frauen für wissenschaftliche Positionen an den Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften mit disziplinären Schwerpunkten in der Sozialen Arbeit, wie bspw. die Förderung von Promotiven von Absolvent\*innen der Hochschu-

len für angewandte Wissenschaften, transparente und wettbewerbsorientierte Auswahlverfahren, systematische Karrierebegleitung und Stärkung der Karrierewege, Unterstützung beim Erwerb weiterer Berufungsvoraussetzungen, haben bisher nicht die erwünschte Wirksamkeit entfaltet (ebd.).

An den Hochschulen für angewandte Wissenschaften liegt der Frauenanteil an Promotionen unter dem Frauenanteil an den Promotionen insgesamt (Löther 2021, 16). Dieser Befund erstaunt sehr, da nicht nur mehrheitlich Frauen Soziale Arbeit studieren, ihre Abschlüsse besser sind, sondern Frauen auch vermehrt Interesse an Forschung zeigen (Burel 2020, 14; Löther 2021, 16). Frauen gelten zwar als Bildungsgewinnerinnen und auch der Frauenanteil an Berufungen ist gestiegen, jedoch sind sie in den hochschulischen Führungspositionen, bspw. Dekanat und anderen Leitungsfunktionen, deutlich unterrepräsentiert und dies trotz aller Sensibilisierungs- und Fördermaßnahmen (ebd.). Diese Befunde machen deutlich, dass geschlechtergerechte Strukturen an den Universitäten, Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Forschungseinrichtungen nach wie vor nicht gegeben sind. Ebenso zeigt die „Leaky Pipeline“ (Löther 2021, 21), dass die hochschulischen Qualifikationswege von Frauen und Männern von Geschlechterungleichheiten geprägt sind (Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. 2022, 19). Zwar streben die Hochschulen und Wissenschaftsorganisationen eine Veränderung ihrer Strukturen an, wie bspw. mehr Transparenz bei der Besetzung von Stellen und Positionen, weitreichende Kooperationsmöglichkeiten und horizontale Arbeitsformen (ebd.). Die für die Umsetzung von geschlechtergerechten Strukturen erforderlichen Lehrentlastungen oder andere Formen von Anreizen, wie bspw. Dual-Career-Möglichkeiten, good governance oder Cluster hiring, ermöglichen sie i. d. R. in nur sehr geringem Umfang. Daher lässt sich festhalten, dass substantielle Strukturen fehlen, die eine gleiche Teilhabe und diversitätsbewusste Fortschritte der akademischen Qualifizierungswege ermöglichen würden.

## Fazit

Aufgrund der großen Heterogenität in den beruflichen und akademischen Herausforderungen hinsichtlich der Umsetzung von geschlechtergerechten Strukturen in der Sozialen Arbeit ist es dringend geboten, die hier aufgezeigten geschlechterdiskriminierenden Mechanismen zu überwinden (Burel 2020, 2). Zu nennen sind gesellschaftliche und ökonomische Sensibilisierungsmechanismen, um den verfestigten Strukturen des Gender Pay Gap, Gender Time Gap und Gender Care Gap entgegenzuwirken sowie die Anpassung von organisationsspezifischen Faktoren zu ermöglichen, etwa die Öffnung von Zugängen zu informellen Netzwerken, die Veränderung von intransparenten und ungerechten Gehaltsstrukturen, die paritätische Besetzung von weisungsgebundenen Positionen oder die Flexibilisierung von Arbeitsroutinen und Hierarchien. Daher ist es unabdingbar, sich Bündnispartner für geschlechter- bzw. diversitätspolitische Forderungen zu suchen (Löther 2021, 21), um diese in professionspolitische Positionierungen, rechtliche Verpflichtungen und Praxiskonzepte zu übersetzen. Gleichzeitig zeigen die hier angeführten Befunde, dass es wohl noch etwas dauern wird, bis „die Karten“ neu gemischt sind und die Arbeitsbereiche in den sozialen Berufen sinnvoll und nachhaltig geschlechter- und diversitygerecht ausgestaltet werden.

## Literatur:

- Braches-Chyrek, R. (2018). Soziale Arbeit: Beruf und Wissenschaft. In Friese, M. (Hrsg.). *Reformprojekt Care Work*. Bielefeld: wbv, 223-236
- Burel, S. (2020). *Quick Guide Female Leadership: Frauen in Führungspositionen in der Arbeitswelt 4.0*. Wiesbaden: SpringerGabler.
- Deutsche Akademie der Naturforscher Leopoldina e. V. (Hrsg.) (2022). *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*. In [https://doi.org/10.26164/leopoldina\\_03\\_00688](https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688) (20.10.2022).

- Dinges, M. (2020). *Männlichkeiten und Care*. Weinheim und Basel: Beltz/Juventa.
- Friese, M. (2018). Berufliche und akademische Ausbildung für Care Berufe. Überblick und fachübergreifende Perspektiven der Professionalisierung. In Friese, M. (Hg.): *Reformprojekt Care Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung*. Bielefeld: wbv (17-44)
- Friese, M. (2022). Gender – Care – Beruf. Chancengleichheit und Geschlechterdifferenz in berufspädagogischen und feministischen Diskursen im deutsch-deutschen Vergleich. In *berufsbildung*, H. 193, 20-24.
- Ganß, P. (2020). Wo sind die Männer. In Hammerschmidt, P.; Sagebiel, J. & Stecklina, G. (Hrsg.). *Männer und Männlichkeiten in der Sozialen Arbeit*. Weinheim: BeltzJuventa, 56-74.
- Löther, A. (2021). 30 Jahre Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft – eine Bilanz. In *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschule und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 118-147.
- Meyer, N. (2020). Spaltungen im Projekt „Professionalisierung Sozialer Arbeit“. In *neue praxis*, H. 2, 122-140.
- Rudnicka, J. (2022). *Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen bis 2020*. In <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/> (20.10.2022).

## Prof.in Dr.in Rita Braches-Chyrek

Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
Lehrstuhl für Sozialpädagogik  
rita.braches@uni-bamberg.de