

ERWERBSVERHÄLTNISSE UND INTERSEKTIONALITÄT IN DER SOZIALEN ARBEIT

Simone Mazari

Zusammenfassung | Der Aufsatz thematisiert Erwerbsverhältnisse in der Sozialen Arbeit und verbindet Erkenntnisse aus der Forschung zur Erwerbsarbeit mit Ansätzen der Gender-Forschung. Es geht darum, die Erwerbssituation von Sozialarbeiter*innen in einem Querschnitt aufzuzeigen und danach zu fragen, inwiefern intersektionelle Überschneidungen zwischen Strukturkategorien wie Geschlecht, Klasse und Ethnizität darin zum Tragen kommen. In einem Mixed-Methods-Design wird auf Daten der Bundesagentur für Arbeit und auf problemzentrierte Interviews zurückgegriffen.

Abstract | This essay deals with working conditions in social work and combines findings from research on gainful employment with approaches from gender research. The point is to outline cross-sectionally the employment situation of social workers and to ask how intersections of structural categories like gender, class and ethnicity come into play. In a mixed-methods design, problem-centered interviews and data from the Federal Employment Agency are connected.

Schlüsselwörter ► Erwerbstätigkeit ► Arbeitseinkommen ► geschlechtsspezifische Faktoren ► Migration

1 (Soziale) Arbeit und Intersektionalität

Soziale Arbeit kann als Menschenrechtsprofession (Schilling; Klus 2018, S. 156 ff., Staub-Bernasconi 2003 und 2013) gelesen werden. Völter und andere weisen darauf hin, dass sie eine Profession sei, die „mit Paradoxien und möglichen Fehlentwicklungen professionellen Handelns besonders erfahren umgehen könne“ (2020, S. 9). Sie sei unterschiedlich zu klassischen Professionen, wozu die Autor*innen die Medizin, Jurisprudenz oder Theologie zählen und „ihr Themenfeld [sei] besonders komplex, vielschichtig und umfassend“ und deshalb „zukunftsweisend“ (ebd.). Sie stehe aber auch im Kontext von Care-Regimen und einer „forcierten Ökonomisierung des Sozialen“ (Aulenbacher et al. 2018, S. 6).

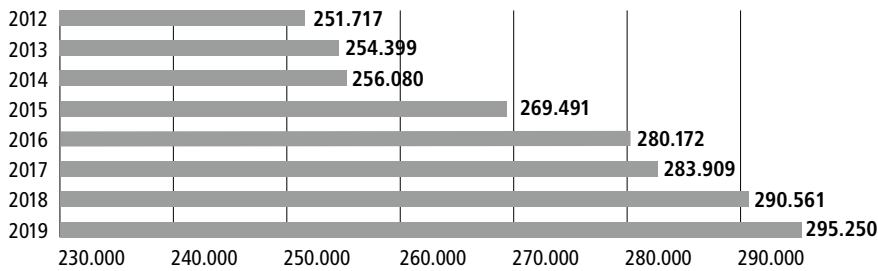
Kaum beleuchtet werden in der Literatur die Erwerbsverhältnisse selbst, in denen sich Sozialarbeiter*innen bewegen. Fragen der sozialen Ungleichheit nehmen die soziale Schichtung oder Klassenverhältnisse in den Blick (Geißler 2014, Lengfeld 2010). In den letzten Jahren hat sich Intersektionalität als ein breiter angelegter Forschungsansatz entwickelt (siehe etwa Winker; Degele 2009), der aus dem Black Feminism und der Critical Race Theory entstanden ist und für den Kimberly Crenshaw (1989) den Begriff der „intersectionality“ geprägt hat. Das Besondere ist, dass sozial stratifizierende Kategorien wie Geschlecht, Klasse und ethnische Zugehörigkeit nicht singular oder additiv gebraucht werden, sondern in ihrer Verwobenheit analysiert werden (Bronner; Paulus 2017). Es lässt sich festhalten, dass Intersektionalität in der Regel als eine Verschränkung zwischen den drei Strukturkategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität verstanden wird. Die Frage ist nun, inwieweit die Perspektive auf die intersektionale Verschränkung von Ungleichheit auch bei der Analyse der Erwerbstätigen in der Sozialen Arbeit relevant ist.

2 Methodik | Die hier vorgestellte Studie folgt dem Ansatz von Mixed Methods, wonach quantitative und qualitative Forschung qua Grundannahme vereinbar sind (Völcker et al. 2019, S. 105). Sequentiell werden zunächst Monitoring-Daten¹ verwendet, die die Tätigkeitsgruppe der Expert*innen² der Sozialen Arbeit abbilden. Mit der Kategorie der Expert*innen werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hoch komplexe Tätigkeiten ausgewiesen (Dengler; Matthes 2018, S. 1). Diese werden dann fast durchgängig mit Daten zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten³ kontrastiert. Um die Strukturierung der sozialarbeiterischen Berufsgruppe in Erfahrung zu bringen, wurden Daten der Statistik der Bundes-

¹ In diesem Datensatz werden von allen sozialversicherungspflichtig tätigen Sozialarbeiter*innen unter anderem das Geschlecht, die Nationalität, der Erwerbsstatus und das Einkommen erhoben. Es sind auch regionale Auswertungen nach Ländern möglich. Da diese Länderwerte strukturell sehr ähnlich waren, wurde hier auf eine Darstellung verzichtet. Mit dem Begriff des Monitoring werden regelmäßige, systematische Erfassungen und Beobachtungen von Datenbeständen bezeichnet.

² Die Anforderungsniveaus werden in der Klassifikation der Berufe in vier Stufen unterteilt. Anforderungsniveau 4 umfasst hoch komplexe Tätigkeiten („Experte“). Für Expert*innen wird ein mindestens vierjähriger Studienberuf vorausgesetzt (Bundesagentur für Arbeit o.J.).

Abbildung 1: Beschäftigungswachstum der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Berufsfeld Soziale Arbeit im Zeitverlauf zum Stichtag 31.12. eines Jahres (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)



agentur für Arbeit ausgewertet. Darin eingelassen sind Angaben zu Geschlecht, Nationalität, Alter und Erwerbsstatus, die in anderer Weise nicht so systematisch erhoben hätten werden können. Der Vorteil liegt in einer vollständigen Erhebung, allerdings werden nicht alle im Bereich der Sozialen Arbeit Tätigen berücksichtigt. Honorarkräfte oder ehrenamtlich Tätige stellen vermutlich einen nicht unbeträchtlichen Teil der Beschäftigten und Engagierten in der Sozialen Arbeit dar.

In einem zweiten Schritt folgt der qualitative Teil, in dem leitfadengestützte Interviews ausgewertet werden. Dieser ergänzt die Aussagen des quantitativen Teils und trägt durch feinere Interpretationen, durch Beleuchtung von Ambivalenzen und Details zum besseren Verständnis des Untersuchungsgegenstands bei. Es hat sich gezeigt, dass die Methode des eingesetzten problemzentrierten Interviews besonders geeignet ist, um die Wissensbestände der Interviewpartner*innen mit den eigenen Vorkenntnissen und Annahmen abzugleichen. Die Befragten setzen innerhalb dieses Rahmens dennoch auch ihre Relevanzen selbst im Interview (Witzel 1985 und 2000).

Bereits bei der Samplekomposition wurden auf der Grundlage des theoretischen Samplings die stratifizierenden Kategorien berücksichtigt. Sind zunächst Frauen befragt worden, wurde danach explizit nach einem männlichen Sozialarbeiter als Interviewpartner gesucht, um die Aussagen zu kontrastieren. Die Auswahl der Interviewpartner*innen ergab eine relativ große, altersbezogene Homogenität. Das Sample dif-

3 Der Nachteil dieser Vergleichsgruppe ist, dass sie einen Querschnitt über alle Beschäftigtengruppen und Branchen herstellt. In einem weiteren Schritt wäre hier an eine Kontrastierung mit einer anderen „helfenden Berufsgruppe“ wie beispielsweise Ärzt*innen, Pflegekräfte oder Erzieher*innen zu denken.

feriert in Bezug auf das Geschlecht und die Erfahrung oder tatsächliche Übernahme einer Leitungsfunktion. Die Interviews wurden mit der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet (2000, S. 468 ff.). Die Abfolge von problemzentrierten Interviews und qualitativer Inhaltsanalyse wird in der Forschung eingesetzt (Kolhoff 2018).

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der quantitativen Betrachtung dargestellt. Daraufhin erfolgt die Darstellung der Ergebnisse aus den qualitativen Interviews.

3 Ergebnisse der statistischen Analyse | Die

Daten zeigen, dass es sich bei der Sozialen Arbeit um einen dynamischen Bereich handelt, bei dem in einem Zeitraum von sieben Jahren bundesweit mehr als 40.000 neue Stellen geschaffen wurden, was einem Beschäftigungswachstum von 17 Prozent entspricht. Nach einer leichten Stagnation im Jahr 2014 fand im Jahr 2015 ein Zuwachs von etwa fünf Prozent statt. Auch im Folgejahr wuchs die Zahl der Beschäftigten um vier Prozent. Dieser Trend besteht ungebrochen bis in das Jahr 2019 (Abbildung 1).

Von 290.250 Beschäftigten im Beruf Soziale Arbeit sind mit Stichtag 30. Juni 2019 24 Prozent Männer und 76 Prozent Frauen. Knapp die Hälfte ist in Vollzeit beschäftigt (47 Prozent) und 53 Prozent in Teilzeit. 96 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialen Arbeit verfügen über die deutsche Nationalität. Dies sind mehr als bei der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wo dies bei 88 Prozent der Fall ist.

Etwa zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Bereich der Sozialen Arbeit haben eine Hochschule für angewandte Wissenschaften oder

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Expert*innen im Berufsfeld Soziale Arbeit nach höchstem beruflichen Abschluss⁴ zum Stichtag 31.12.2019 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)

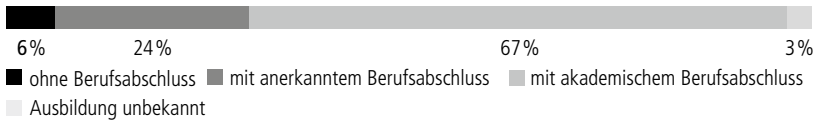


Abbildung 3: Akademiker*innenanteil im Berufsfeld Soziale Arbeit im Zeitverlauf zum Stichtag 31.12. eines Jahres (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)

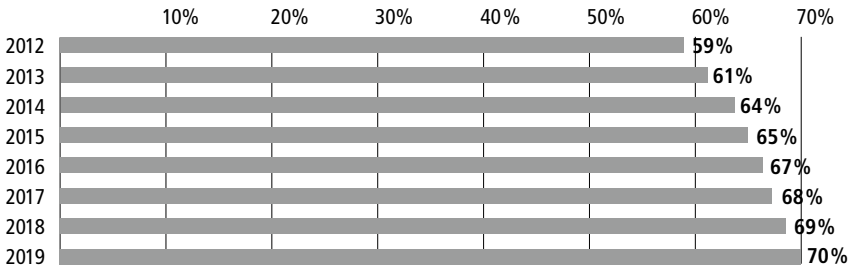
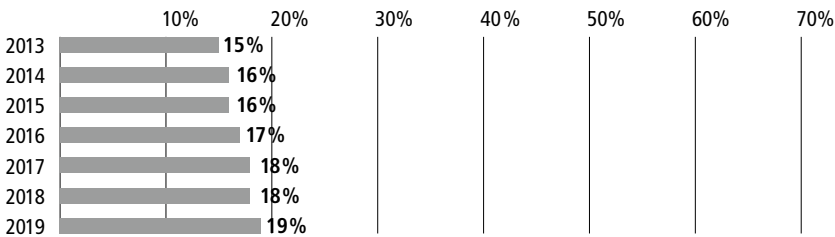


Abbildung 4: Akademiker*innenanteil unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zeitverlauf zum Stichtag 31.12. eines Jahres (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)



eine Universität absolviert. Mit sechs Prozent gibt es einen eher geringen Anteil an Quereinsteiger*innen oder Erwerbstätigen, die zuvor keinen Abschluss haben (Abbildung 2).

Der Anteil der Akademiker*innen im Berufsfeld der Expert*innen der Sozialen Arbeit steigt seit 2012 kontinuierlich an. Der Anstieg beträgt im Jahr zwischen 2012 und 2019 elf Prozentpunkte (Abbildung 3). Ähnlich ist der Trend bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dort gibt es ein Wachstum von ein bis drei Prozentpunkten jährlich (Abbildung 4). Aber in der Sozialen Arbeit ist das Ausgangsniveau mit 59 Prozent im Jahr 2012 fast viermal so hoch wie in der sonstigen Erwerbsbevölkerung. Dies hängt

sicherlich auch mit der Ausbildungssituation zusammen, die in der Sozialen Arbeit maßgeblich über die tertiäre Ausbildung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften verläuft (Müller-Hermann 2020 S. 171 ff.) sowie dem zugrunde gelegten Datensatz.

Es verhilft zu vertieften Einsichten, Einblicke in die Einkommenssituation der in der Sozialen Arbeit Beschäftigten im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu nehmen. Diese zeigen, dass die Einkommenssituation für akademisch vorgebildete Personen schlechter ist als in der Gesamtwirtschaft, wenn auch auf höherem Niveau als in der Gesamtwirtschaft. Die Höhe des Medianeinkommens⁵ für die sozialen Berufe liegt zum 31.12.2019 bei 3.891 Euro (Gesamtwirtschaft: 3.401 Euro). Für Akademiker*innen liegt das Medianeinkommen in der Gesamtwirtschaft allerdings bei 5.235 Euro. Für Akademiker*innen in der Sozialen Arbeit liegt das

4 Laut Auskunft eines Experten der Bundesagentur der Arbeit muss die formale Qualifikation, die im Merkmal Berufsabschluss abgebildet wird, nicht immer dem realen Qualifikationsprofil entsprechen. Dies kann beispielsweise über einen beruflichen Aufstieg beim gleichen Arbeitgeber geschehen oder über Quereinsteige.

Abbildung 5: Gender Pay Gap bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und den Expert*innen der Sozialen Arbeit zum Stichtag 31.12.2019 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)

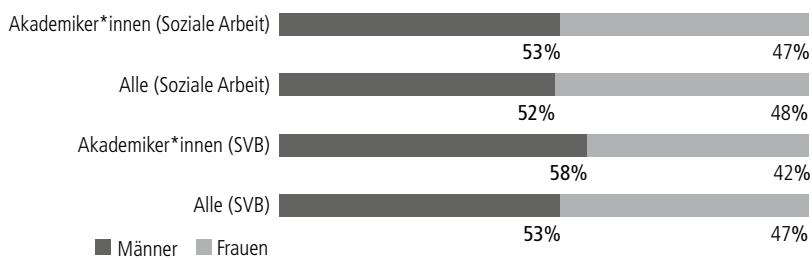


Abbildung 6: Migration Pay Gap bei den Expert*innen in der Sozialen Arbeit zum Stichtag 31.12.2019 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)



Einkommen unwesentlich höher als das allgemeine Medianeinkommen bei 3.970 Euro.

Im Folgenden soll die Bezahlung hinsichtlich der Kategorie Geschlecht näher beleuchtet werden. Für die Auswertungen (Abbildung 5) wurde ein unbereinigter Gender Pay Gap berechnet, allerdings auf der Basis der verfügbaren Bruttomonatsentgelte anstatt der Bruttostundenentgelte (Destatis 2021). Deutlich wird hier, dass die Lohnspreizung zwischen den Geschlechtern in der Gesamtwirtschaft bei sechs Prozentpunkten liegt, die Männer mehr verdienen als Frauen. Für Akademiker*innen in der Sozialen Arbeit schließt sich die Lücke auf vier Prozentpunkte.

Der Migration Pay Gap wurde analog zum unbereinigten Gender Pay Gap berechnet. Zugrunde gelegt werden Daten von Deutschen einerseits und Ausländer*innen, also Menschen nichtdeutscher Herkunft, die nicht über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, andererseits. Der Migration Pay Gap ist für die Gruppe aller Beschäftigten deutlich ausgeprägter als bei den Akademiker*innen in der Sozialen Arbeit (Abbildung 6).

Mit einem akademischen Abschluss angestellte nichtdeutsche Sozialarbeiter*innen verdienen immer noch weniger als ihre deutschen Kolleg*innen. Die Differenz fällt allerdings mit acht Prozentpunkten geringer aus. Bildung wirkt hier ungleichheitsmildernd (Tabelle 1).

Deutlich wird anhand der Gegenüberstellung der Medianeinkommen, dass die männlichen Deutschen am meisten verdienen. Frauen deutscher und nichtdeutscher Herkunft verdienen weniger als ihre männlichen deutschen Kollegen. In der Gruppe der Akademiker*innen verdienen die Frauen mit nicht-deutschem Pass am wenigsten. Beim Blick über alle Qualifikationsstufen hinweg sind es die nichtdeutschen Männer, die mit 2.645 Euro brutto monatlich am wenigsten verdienen. Nationalität wirkt hier eindeutig ungleichheitsgenerierend oder strukturell benachteiligend, da die Nichtdeutschen weniger verdienen als die Deutschen. In der Kombination mit dem Geschlecht wirkt wieder der Bildungsstand nivellierend zwischen den nichtdeutschen Frauen und Männern. Bei den deutschen Frauen und Männern, die akademisch vorgebildet sind, nimmt die ungleiche Entlohnung sogar zu.

Zusammenfassend wird für das Feld der Expert*innen der Sozialen Arbeit deutlich, dass es mehr Frauen als Männer, mehr Deutsche als Nichtdeutsche, mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte und mehr Akademiker*innen gibt als Personen, die eine berufliche

5 Der Median wird insbesondere bei (sensiblen) Einkommensdaten eingesetzt, da das arithmetische Mittel hier zu unzulässigen Verzerrungen führen würde. Das arithmetische Mittel würde höhere Einkommen zu stark berücksichtigen und höhere Gesamteinkommen suggerieren als dies bei dem Medianeinkommen der Fall ist.

Tabelle 1: Verschränkung von Geschlecht und Nationalität in der Sozialen Arbeit über das monatliche Brutto-Medianeinkommen zum Stichtag 31.12.2019 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung)

	weiblich deutsch	weiblich nichtdeutsch	männlich deutsch	männlich nichtdeutsch
Alle	3.825,37 Euro	3.192,17 Euro	4.190,38 Euro	2.645,03 Euro
Akademiker*innen	3.876,17 Euro	3.603,87 Euro	4.317,27 Euro	3.638,00 Euro

Ausbildung durchlaufen haben. Der hohe Anteil an Akademiker*innen wird vermutlich auch bedingt durch das Ausbildungssystem der Sozialen Arbeit, in dem diese doch implizit den Hochschulen als Ausbildungsorte zugeordnet wird (Müller-Hermann 2020, S. 171 ff.). Dabei zeigt sich allerdings, dass die drei klassischen soziostrukturellen Kategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität nicht hinreichend die Erwerbsstratifizierung erklären können. Hinzuzuziehen sind ebenso der Erwerbsstatus und der Akademisierungsgrad.

4 Ergebnisse aus den Interviews | Um die ungleichheitsrelevanten Linien von Geschlecht, Nationalität, Erwerbsstatus und Akademisierungsgrad besser zu verstehen und anhand der erzählten Strategien interpretieren zu können, wurde ein problemzentrierter, erzählgenerierender Interviewleitfaden entwickelt und eingesetzt.

In den vier Interviews⁶ wurden Angestellte der Sozialen Arbeit befragt, um deren Relevanzsetzungen in Erfahrungen zu bringen, aber auch, um zu ergründen, ob die in den statistischen Daten gefundenen Kategorien Geschlecht, Nationalität, Bildungs- und Erwerbsstatus tatsächlich den Bereich strukturieren oder andere Kategorien zum Tragen kommen oder eben auch nicht alle Kategorien gleichermaßen prägend sind. Es wurden drei Frauen und ein Mann interviewt, die alle eine akademische Ausbildung haben. Alle sind Angestellte bei sozialen Trägern – zwei Befragte sind in Vollzeit, zwei in Teilzeit tätig. Der männliche Befragte verfügt über eine Leitungsfunktion. Die verfügbaren monatlichen Nettoeinkommen liegen zwischen 950 und 3.500 Euro. Zwei der interviewten Personen weisen einen Migrationshintergrund auf.

6 Die vier Interviews wurden mit einfachen Transkriptionsregeln (I: Interviewerin, G: Gesprächspartnerin) vollständig transkribiert. Die Anzahl der Interviews erlaubt keine Aussagen über die Güte des gewonnenen Materials (Wagels 2014).

In den Interviews wurde deutlich (wie bei den zuvor analysierten Daten), dass das „Frau-Sein“ große Bedeutung hat und, dass das damit verbundene Einkommen auf einem im Vergleich zu anderen Berufsgruppen geringeren Niveau angesiedelt ist. Was sich laut Aussage einer Interviewten darin äußert, „dass Soziale Arbeit ja eher traditionell ein Frauenberuf ist, der jetzt auch einen niedrigeren Status hat und es kollidiert auch so ein bisschen mit der Einkommenssituation. Du musst eigentlich relativ viel Zeit investieren, um diesen Beruf ergreifen zu können, hast aber hinterher im Einkommen signifikant weniger als der Durchschnitt eines Menschen, der genau so viel Zeit in seine Ausbildung investiert hat. Das heißt Menschen, die jetzt sag‘ ich mal Migrationshintergrund haben, zugewandert sind oder so, wenn die schon die Möglichkeit haben, also die Ressourcen irgendwie aufmachen können, dass sie relativ viel Zeit in eine Ausbildung investieren könnten, dann könnte ich mir vorstellen, dass deren Ziel, weil sie möglicherweise selbst aus eher mittelmäßigen finanziellen Verhältnissen kommen könnten, könnte ich mir vorstellen, dass die sich eher dafür entscheiden, einen Beruf zu ergreifen, der eher mehr oder besser bezahlt wird am Ende als jemand, der aus gutbürgerlichen Verhältnissen kommt hier in Deutschland.“ (IP1, Z. 179-190)

Der Eindruck der Interviewpartnerin (IP) verweist darauf, dass Klasse hier stark mitstrukturierend wirkt und im Fall von Frauen, die aus einer höheren Klasse stammen, die Berufswahl positiv mit beeinflusst, während sie bei Menschen mit Migrationshintergrund eher dazu führt, dass der Beruf nicht gewählt wird, sondern einer, der mit besseren Einkommens- und Aufstiegschancen verknüpft wird. Hier zeigt sich die Verknüpfung von Ethnizität, Klasse und Geschlecht. Das vergleichsweise geringe Entgelt wird auch mit der besonderen Branchensituation erklärt, wonach „die öffentlichen Kostenträger (noch) oftmals über ein Nachfragemonopol verfügen und Sozialunter-

nehmen nur begrenzte Möglichkeiten haben, höhere Vergütungssätze durchzusetzen, die es wiederum ermöglichen würden, höhere Gehälter zu bezahlen“ (Schneiders 2020, S. 79). Ebenso gäbe es kaum Arbeitskämpfe im sozialen Dienstleistungssektor und einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten (ebd., S. 80). Schneiders sieht hier den gesteigerten Bedarf an Arbeitskräften durch den Fachkräftemangel als Chance für die Arbeitnehmer*innen, ihren Einfluss zu erhöhen.

In Bezug auf die Teilzeittätigkeit wird festgestellt, dass dies dadurch zu erklären sei, dass vor allem Frauen im Beruf tätig seien, was mit dem vergleichsweise geringen Entgelt verknüpft wird. „Mehr Frauen als Männer ist total klar, weil es gibt wenig Geld. Und Männer sind oft nicht bereit, für solch ein Entgelt überhaupt zu arbeiten. Die Männer [...] die in der Sozialen Arbeit sind, klar gibt’s auch Streetworker und sowas. [...] Die Frauen, obwohl es so prozentual viel mehr Frauen sind, sind die Leitungspositionen oft von Männern besetzt“ (IP1, Z. 240-246). Als Manko in der Sozialen Arbeit wird adressiert, dass Leitungsfunktionen in der Regel von Männern belegt sind, wozu in den Daten der Bundesagentur für Arbeit keine Werte vorliegen. Dies trifft auch auf das (eingeschränkte) Sample zu: Von den Befragten ist ein Mann in einer Leitungsfunktion dabei. „Wenn, dann gibt’s Frauen nur in stellvertretender Leitungsposition“ (IP2, Z. 256).

Zu fragen ist ferner, ob nicht Menschen mit Migrationshintergrund stärker in der Beschäftigungsstruktur der Sozialen Arbeit berücksichtigt sein sollten, zumal diese in der täglichen Arbeit durchaus repräsentiert sind. „Zielgruppen sind schon – muss man einfach sagen – viele Ausländer“ (IP1, Z. 224). Ein weiteres Interview bestätigt diesen Eindruck: „In meinem Leitungsteam sind nur Deutsche [...] Ich glaube, wir haben wirklich nicht eine Person, die nicht deutsch ist“ (IP3, Z. 176-179).

5 Fazit | Deutlich wird, dass die ungleichheitsrelevanten Kategorien in ihrer Verwobenheit unterschiedliche Effekte aufweisen. Die Nationalität ist beispielsweise für ungleiche Einkommen einflussreicher als das Geschlecht. Gezeigt werden konnte auch, dass Bildung ungleichheitsmildernd wirken kann. In Bezug auf die intersektionalen Strukturkategorien wäre deshalb zu überlegen, ob die Kategorien von Geschlecht,

Klasse und Ethnizität nicht um Bildungs- und Erwerbsstatus erweitert werden müssten. Dies könnte in weiteren Erhebungen überprüft und in ein Monitoring überführt werden. Hierzu wäre eine Institution zu identifizieren – beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit – die solche Daten erheben und kontinuierlich fortschreiben kann.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ist in Teilzeit tätig, wie die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen. Die Leitungsfunktionen sollten, wo dies sachlich-inhaltlich möglich ist, auch vermehrt in Teilzeit angeboten werden, um stärkere Anreize für Personen mit Care-Aufgaben zu schaffen. Insgesamt wäre für eine gerechtere gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zu fragen, ob und wie auch mehr Männer für Teilzeittätigkeiten gewonnen werden können. Es gibt den Vorschlag, der jetzt noch nicht durchsetzbar scheint, eine 32-Stunden-Woche für alle einzuführen (Ernst 2017).

Um mehr Männer und Menschen mit Migrationshintergrund für den Beruf zu gewinnen, wären verstärkte Anstrengungen nötig. Diese müssten auch die Sozialpartner*innen umfassen, damit Lohnsteigerungen möglich werden, von denen alle Arbeitnehmer*innen – unabhängig von Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit – profitieren können. Dieses Instrument gewinnt auch vor dem Eindruck der Corona-Pandemie und der Bedeutung des Care-Sektors an Gewicht. Im gesellschaftlich notwendigen Care-Sektor im Allgemeinen und, wie gezeigt werden konnte, in der Sozialen Arbeit im Besonderen verfügen Akademiker*innen über geringere Entgelte als in der Gesamtwirtschaft. Chancen auf höhere Einkommen könnten das Berufsfeld noch attraktiver machen und die gesellschaftliche Arbeitsteilung gerechter gestalten. Zu überlegen wäre auch, ob die Hochschulen für angewandte Wissenschaft unter anderem gezielt den Beruf der Sozialen Arbeit bereits in Schulen vorstellen und hier Männer und migrantische Bevölkerungsgruppen zu einer Studienaufnahme motivieren könnten. Insgesamt könnte der Einbezug von mehr Männern, mehr Menschen mit Migrationshintergrund und mehr Frauen in Leitungspositionen zu mehr Diversität in der Sozialen Arbeit beitragen. Die Organisationen selbst und die an ihr Beteiligten könnten von der höheren Professionalität und dem verfügbaren Wissen profitieren.

Weitere Forschungsanstrengungen qualitativer Art sind denkbar. Ein Thema wäre, die Hürden für Nicht-deutsche und auch Männer zu identifizieren, die eine Tätigkeit in diesem Berufsfeld verhindern. Weiterhin könnte der Beruf mit anderen helfenden Berufen verglichen werden wie Erzieher*innen, Ärzt*innen oder mit Angehörigen aus den Pflegeberufen. Es wäre beispielsweise zu fragen, wie die strukturellen Rahmenbedingungen in anderen Bereichen des Care-Sektors ausgestaltet sind und was sich über finanzielle Spielräume der Beschäftigten aussagen lässt. So können die jeweiligen Spezifika besser herausgearbeitet und einer Gesamtschau unterzogen werden.

Dr. Simone Mazari ist als wissenschaftliche Online-Tutorin am Institut für Soziologie der Fernuniversität Hagen tätig. E-Mail: simone.mazari@fernuni-hagen.de

Dieser Beitrag wurde im Rahmen einer double-blind Peer Review begutachtet und am 6.1.2021 zur Veröffentlichung angenommen.

Literatur

- Aulenbacher**, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard: Sorge und Sorgearbeit – Neuvermessung eines traditionsreichen Forschungsfelds. In: Aulenbacher, Brigitte; Riegraf, Birgit; Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Baden-Baden 2018, S. 5-17
- Bronner**, Kerstin; Paulus, Stefan: *Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis*. Eine Einführung für das Studium der Sozialen Arbeit und Erziehungswissenschaft. Opladen und Toronto 2017
- Bundesagentur für Arbeit**: Anforderungsniveau eines Berufs. In: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/StatischerContent/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/MethodischeHinweise/uebergreifend-MethHinweise/Anforderungsniveau-Berufe.html?submit=Suchen&templateQueryString=Anforderungsniveau> (veröffentlicht o.J., abgerufen am 13.3.21)
- Crenshaw**, Kimberly: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A black feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. In: *University of Chicago Legal Forum* 1/1989, S. 139-167
- Dengler**, Katharina; Matthes, Britta: Substituierbarkeitspotentiale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Forschungsbericht 4/2018. In: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf> (veröffentlicht 2018, abgerufen am 20.3.2021)
- Destatis** – Statistisches Bundesamt: Verdienste und Verdienstenunterschiede. Gender Pay Gap erklärt. In: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdiensstenunterschiede/gender-pay-gap.html> (veröffentlicht o.J., abgerufen am 23.3.2021)

- Ernst**, Sonja: Teilzeit ist ein Karrierekiller. Deshalb variable 32-Stunden-Woche für Männer wie Frauen. In: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/244597/teilzeit-ist-ein-karrierekiller> (veröffentlicht 2017, abgerufen am 23.3.2021)
- Geißler**, Rainer: *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Wiesbaden 2014
- Kolhoff**, Ludger: *Sozialraumorientierte Schulsozialarbeit. Prozess- und Wirkungsevaluation des Modellprojekts „Stadtteil in der Schule“*. Wiesbaden 2018
- Lengfeld**, Holger: *Klasse – Organisation – soziale Ungleichheit. Wie Unternehmensstrukturen berufliche Lebenschancen beeinflussen*. Wiesbaden 2010
- Mayring**, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe; von Kardorff, Ernst; Steinke, Ines (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg 2000, S. 468-475
- Müller-Hermann**, Silke: Die Unterstützung von Professionalisierung und Professionalität – Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen der Gegenwart und Herausforderungen für die Ausbildung. In: Steckelberg, Claudia; Thiessen, Barbara (Hrsg.): *Wandel der Arbeitsgesellschaft. Soziale Arbeit in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Prekarisierung*. Opladen, Berlin und Toronto 2020, S. 171-185
- Schilling**, Johannes; Klus, Sebastian: *Soziale Arbeit. Geschichte – Theorie – Profession*. München 2018
- Schneiders**, Katrin: *Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit*. Stuttgart 2020
- Staub-Bernasconi**, Silvia: Soziale Arbeit als (eine) „Menschenrechtsprofession“. In: Sorg, Richard (Hrsg.): *Soziale Arbeit zwischen Politik und Wissenschaft*. Münster 2003, S. 17-54
- Staub-Bernasconi**, Silvia: Political Democracy is necessary, but not sufficient – Ein Beitrag aus der Theorietradition Sozialer Arbeit. In: Mührel, Eric; Birgmeier, Bernd (Hrsg.): *Menschenrechte und Demokratie. Perspektiven für die Entwicklung der Sozialen Arbeit als Profession und wissenschaftliche Disziplin*. Wiesbaden 2013, S. 163-182
- Völcker**, Matthias; Meyer, Karina; Jörke, Désirée: Erkenntnistheoretische Grundlagen von Mixed Methods. Aktuelle Diskurslinien und forschungspraktische Perspektiven. In: Lüdemann, Jasmin; Otto, Ariane (Hrsg.): *Triangulation und Mixed-Methods. Reflexionen theoretischer und forschungspraktischer Herausforderungen*. Wiesbaden 2019, S. 103-139
- Völter**, Bettina; Cornel, Heinz; Gahleitner, Silke Brigitte; Voß, Stephan (Hrsg.): *Professionsverständnisse in der Sozialen Arbeit*. Weinheim und Basel 2020
- Winker**, Gabriele; Degele, Nina: *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld 2009
- Wagels**, Karen: *Geschlecht als Artefakt. Regulierungsweisen in Erwerbsarbeitskontexten*. Bielefeld 2014
- Witzel**, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder*. Weinheim 1985, S. 227-255
- Witzel**, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1/2000 (<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228>; abgerufen am 10.9.2020)