

/ Entgeltungleichheiten entlang von Nationalität und Geschlecht am Beispiel Sozialer Arbeit und dazu verwandter Berufe

Simone Mazari*

Zusammenfassung

Der Artikel befasst sich mit der Lohnungleichheit am Beispiel von Teilen der sog. Care Economy in Deutschland. Dazu gehören unter anderen die Bereiche der helfenden Berufe. Die Berufsbezeichnungen sind an die Bezeichnungen aus dem quantitativen Material angelehnt. Diese bestehen traditionell aus einem hohen Anteil an Frauen. Männer und Nicht-Deutsche sind unterrepräsentiert. Der Schwerpunkt liegt auf der Sozialen Arbeit, die anderen Berufe sind aus kontrastierend-ergänzender Sicht gewählt und bewegen sich im Spektrum der helfenden Berufe als (nicht-)akademische Berufe. Als zentrale Forschungsfrage wird untersucht, inwieweit sich hier eine geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit abzeichnet und wie diese mit der Nationalität zusammenhängt. Die Daten stammen aus einem Methodenmix. Kategorien der sozialen Schichtung wie Geschlecht, Klasse und Ethnizität werden nicht singulär oder additiv verwendet, sondern in ihrer Verflechtung analysiert. Dazu wird das Material qualitativ ergänzt, da das quantitative Material leider keine Differenzierung nach Ethnizität oder Klasse zulässt. Es kann festgehalten werden, dass Intersektionalität hier aufgrund des zur Verfügung stehenden Materials als Konnex zwischen Geschlecht und Nationalität diskutiert wird.

Schlagwörter: Entgeltungleichheit, Intersektionalität, Care Economy, Soziale Arbeit, helfende Berufe

Pay inequalities regarding nationality and gender using the example of social work and related professions

Abstract

The article deals with wage inequality in the so-called care economy in Germany. This includes, among others, the fields of (dental) doctors, social workers and educators as part of the helping professions. The occupational designations are based on the designations from the quantitative material. These traditionally consist of a high proportion of women. Men and non-Germans are underrepresented. The focus is on social work, the other professions are chosen from a contrasting and complementary perspective and are within the spectrum of helping professions as (non-)academic professions. The central research question is the extent to which gender-specific pay inequality is evident here and how this is related to nationality. The data comes from a mix of methods. Categories of social stratification such as gender, class and ethnicity are not used singularly or additively, but are analyzed in their interconnectedness. To this end, the material is supplemented qualitatively, as the quantitative material unfortunately does not allow differentiation according to ethnicity or class. It can be stated that intersectionality is discussed here as a connection between gender and nationality on the basis of the available material.

Keywords: Pay Inequality, Intersectionality, Care Economy, Social Work, Helping Professions

*Volkshochschule Offenbach, Fachstelle Bildungskordinierung und Beratung, Tel.: 069-8065-3164,

E-Mail: Simone.Mazari@offenbach.de

Dank geht an das Lehrgebiet Soziologie II - Soziologische Gegenwartsdiagnosen von Prof. Dr. Uwe Vormbusch für die Finanzierung der quantitativen Daten in diesem Beitrag.

Dank geht an die anonymen Gutachter*innen, Stefanie Wöhl vom Herausgeber*innenteam und Felicitas von Kuchler für die freundliche Durchsicht und die hilfreichen Kommentare sowie das Team von Momentum Quarterly und die Lektorin.





Einleitung

In Deutschland entspricht die unbezahlte Sorgearbeit von Frauen 66 Prozent der gesamten in der deutschen Gesellschaft geleisteten Arbeit (Winker 2021: 21).¹ Zudem gibt es einen bezahlten Sektor der Sorgearbeit. So besteht ein Frauenanteil von 75 Prozent der Beschäftigten im Gesundheitspersonal (Statistisches Bundesamt 2023). Der folgende Beitrag untersucht die intersektionalen Dimensionen ungleicher Entlohnung in den bezahlten Sorgeberufen in Deutschland, darunter befinden sich so unterschiedliche Berufe wie (Zahn-)ärzt*innen², Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen. In Bezug auf die Akademisierung ((Zahn-)ärzt*innen und Sozialarbeiter*innen) werden diese als Pole der Sorgeberufe konfiguriert, um zu zeigen, dass der Bildungshintergrund mutmaßlich einen Unterschied bei der Entlohnung mit sich bringt. Sorgeberufe sind diejenigen, bei denen eine Person finanziell vermittelt Dienstleistungen an einer anderen Person ausübt, beispielsweise Pflege, Kinderbetreuung oder sozialpädagogische Angebote. Die vorrangige Forschungsfrage ist, welche Bedeutung Nationalität und Geschlecht für die ungleiche Bezahlung in diesen Berufen haben. In diesem Artikel wird nach Möglichkeiten zur Abschwächung dieser ungleichen Auswirkungen gefragt, indem quantitative und qualitative Daten anhand von einem Mixed-Methods Ansatz (Völcker et al. 2019) analysiert werden.

Im ersten Abschnitt werden die Konzepte der Intersektionalität und der Sorgearbeit eingeführt und in ihrer Relevanz für die empirische Analyse der Sorgeberufe diskutiert. Die Relevanz kann in der sozialen Notwendigkeit für die Bereitstellung dieser Art von Arbeit und ihren versteckten Aspekten in Bezug auf ungleiche Arbeitsbedingungen gesehen werden. Diese theoretischen Überlegungen stecken den Kontext für die folgende empirische Analyse ab. Wie zu sehen ist, ist Sorgearbeit in differenzierte Debatten eingebettet und gesellschaftlich hierarchisch und machtvoll geprägt. Grundlage für die Beschreibung im empirischen Teil dieser Arbeit ist die Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit. In der spezifischen quantitativen Analyse können die ausgewähl-

ten analysierten Berufe als am meisten divergierende Fälle angesehen werden, die über ihren Bildungsgrad differieren. Erzieher*innen vs. (Zahn-)ärzt*innen und Sozialarbeiter*innen bilden dabei das Spektrum. Nicht-akademisch vorgebildete Erzieher*innen stehen dabei akademisch vorgebildeten Sozialarbeiter*innen und (Zahn-)ärzt*innen gegenüber. Besonderes Augenmerk wird hier auf den Beruf des*der Sozialarbeiter*in gelegt. Die Sozialarbeit bietet, wie die Analyse zeigt, spezifische Einblicke in die ungleiche Verteilung dieser Arbeit und wird daher ausführlicher behandelt. Außerdem verfügt sie über das einzige nennenswerte geschlechtsspezifische Lohngefälle innerhalb der untersuchten Berufe, wie die hier untersuchten Daten zeigen.

In Abschnitt zwei wird die Methodik erläutert und erklärt, wie die gemischten Methoden angewandt werden und welche Vorteile diese für den analysierten Bereich haben. Der dritte Abschnitt befasst sich mit der statistischen Analyse der ausgewählten Sorgeberufe. Hier wird zunächst die berufliche Qualifikation beschrieben. Sowohl das geschlechtsspezifische als auch das migrationsbedingte Lohngefälle werden verknüpft diskutiert und die Interdependenz zwischen Geschlecht und Nationalität wird für die Soziale Arbeit dargestellt. Im vierten Abschnitt werden Schlussfolgerungen aus den Interviews mit Sozialarbeiter*innen vor Ort gezogen. In der Schlussfolgerung werden Lösungsansätze durch die Einbindung anderer Akteur*innen wie Gewerkschaften oder (Fach-)Hochschulen im deutschen Fall dargestellt, um die Bedingungen innerhalb der Berufe zu verbessern.

Im Folgenden wird der intersektionale Ansatz und sein Bezug zur Sorgearbeit im Allgemeinen und zur Sozialen Arbeit im Besonderen diskutiert.

1 Soziale Ungleichheit, Intersektionalität und Sorgearbeit

In diesem Artikel wird soziale Ungleichheit mit dem Ansatz der Intersektionalität erfasst. Soziale Ungleichheit gilt als eines der Hauptthemen der Soziologie. Indem durch den intersektionalen Ansatz die Überschneidungen zwischen den verschiedenen Kategorien analysiert werden, anstatt eine „Leitkategorie“ zu wählen, können die Machtverhältnisse in dem betreffenden Berufsfeld aufgezeigt werden. Der Vorteil ist, dass Hierarchien zwischen Kategorien durch den theoretischen Ansatz nicht reproduziert werden und Raum

¹ Die Daten stammen aus einer Analyse der sozialen Zeitbudgets und wurden im Abstand von einem Jahrzehnt seit 1992/1993 dreimal vom Statistischen Bundesamt in der Repräsentativstudie zur Zeitverwendung erhoben.

² Die Berufsbezeichnungen sind an die Bezeichnungen aus dem quantitativen Material angelehnt.



für das hier analysierte empirische Material geschaffen wird. Wenn Nationalität und Geschlecht als soziale Phänomene der Diskriminierung keine Rolle spielen sollen, dann sollte eine Analyse, die diese als zentrale Begriffe der Analyse formuliert, darauf achten, nicht selbst die Kategorien der Diskriminierung zu reproduzieren.

Dabei hat sich Intersektionalität als ein breiterer Forschungsansatz herausgebildet (siehe z. B. Winker/Degele 2009). Der Begriff wurde von Kimberlé Crenshaw geprägt und ist aus dem Black Feminism und der Critical Race Theory hervorgegangen. Kennzeichnend ist, dass Kategorien der sozialen Schichtung wie Geschlecht, Klasse und Ethnizität nicht singular oder additiv verwendet werden, sondern in ihrer Verschränkung analysiert werden – oft noch als Differenzkategorien (Bronner/Paulus 2017; Winker/Degele 2009). Es lässt sich festhalten, dass Intersektionalität klassischerweise als eine Verschränkung der drei Strukturkategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität verstanden wird. Die Kategorien sind allerdings mittlerweile ausdifferenzierter. Die benannten Kategorien können als „interkategorial“ betrachtet werden. In diesem Zusammenhang identifiziert Leslie McCall drei mögliche Ansätze: den antikategorialen Ansatz, bei dem analytische Kategorien dekonstruiert werden. Zweitens beschreibt McCall den intrakategorialen Ansatz, bei dem der*die Autor*in von einer Ungleichheit zwischen sozialen Gruppen ausgeht. Der letzte Ansatz, der interkategoriale Ansatz, sieht vernachlässigte Schnittpunkte (McCall 2005: 1773f.). Einige Autor*innen schlagen vor, weitere Kategorien wie „den Körper“ (Winker/Degele 2009; Lutz/Herrera Vivar/Supik 2011) oder Behinderung (Köbsell 2020; Moodley/Graham 2015) einzubeziehen. Walgenbach sieht Intersektionalität als ein Paradigma, das für spezifische Verwendungen eher offen ist: Damit würde es möglich, bislang blinde Flecken zu identifizieren und „als analytische Ressourcen“ zu untersuchen (Walgenbach 2013: 276). Die hier relevante Frage ist, inwieweit die Perspektive der Intersektionalität auch für die Analyse von Beschäftigten in der Sorgearbeit wichtig ist. Ich möchte noch darauf hinweisen, dass hier die bezahlte Seite der Sorgeökonomie betrachtet wird, auch wenn die unbezahlte Seite konstitutiv dazugehört.

Das Konzept der Sorgearbeit gibt es im deutschsprachigen Raum noch nicht lange, wie Gabriele Winker betont (Winker 2021: 20). Bettio und Plantenga erklären, dass das in Deutschland entstandene Muster der Sorgearbeit als ein öffentlich gefördertes, privates

Pflegemodell beschrieben werden könnte (Bettio/Plantenga 2004: 101). Der Schwerpunkt liegt auf der Familie als (unbezahlter) Pflegeanbieterin. Die Familie erhält Unterstützung durch das Pflegeversicherungsgesetz, das 1995 in Deutschland eingeführt wurde. Dennoch sind direkte staatliche Eingriffe selten. Sorgearbeit umfasst „die Gesamtheit der familiären und ehrenamtlichen Betreuungsarbeit für andere, der Betreuungsarbeit für sich selbst sowie der bezahlten Erziehungs-, Bildungs-, Gesundheits-, Pflege- und Haushaltstätigkeiten in Einrichtungen wie Krankenhäusern, Altenheimen oder Kindertagesstätten sowie in privaten Haushalten (...)“ (Winker 2021: 2020). In den Jahren 2012 und 2013 entfielen 18 Prozent der geleisteten Arbeitsstunden in der Sorgeökonomie auf die Pflegebereiche Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und hauswirtschaftliche Dienstleistungen (ebd.: 21). Es gibt eine beträchtliche Kluft zwischen bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit. In der Literatur werden beide Aspekte hervorgehoben (Perrons 2000). Die Dichotomie von unbezahlter und bezahlter Arbeit wurde früh von Himmelweit kritisiert (Himmelweit 1995). Die Machtverhältnisse innerhalb der Sorgearbeit sind in bezahlten und unbezahlten Pflegearrangements unterschiedlich. Dennoch entstehen Hierarchien im privaten Bereich, die (rechtlich) schwierig zu handhaben sein können. In diesem gesellschaftlich relevanten Umfang ist es daher gerechtfertigt, von einer Sorgeökonomie zu sprechen, in der ein hoher Anteil auch irregulär, d. h. illegal erbracht wird. Die Aufteilung von Sorgearbeit ist oft mit manueller Arbeit verbunden, wie z. B. „Schmutzarbeit“ und Putzen. Die schmutzige Arbeit des Reinigens und Pflegens ist oft unsichtbar und wird tendenziell von Migrantinnen verrichtet. Pajnik argumentiert, dass 3D-Jobs (gefährlich, anspruchsvoll und schmutzig; aus dem Englischen für dangerous, demanding und dirty) für die autochthone Bevölkerung unattraktiv sind, aber gering qualifizierte Arbeitsstellen hauptsächlich Migrant*innen anziehen (Pajnik 2016: 160). Müller nennt eine dritte Dimension der Sorgearbeit und bezieht den Körper in ihre Analyse ein. „Diejenigen, die Care als relational-leibliche Arbeit tätigen – ob nun bezahlt oder unbezahlt –, werden als abjekte und abgewertete Andere konstruiert“ (Müller 2023: 119). Die Arbeit in der Sorgeökonomie ist vergeschlechtlicht und rassifiziert. Hier sind mittlerweile viele Arbeiten – auch im internationalen Kontext entstanden –, die weiter, auch bewegungsbezogen, argumentieren (Madörin 2010; Meier-Gräwe/Praetorius 2023; Winker 2021)



Daran anschließend kann eine intersektionale Analyse fruchtbar sein, um weiter zu differenzieren (Dowling 2022; Zuzelo 2020).

Wenden wir uns nun den hier betrachteten Berufen in der Pflegewirtschaft zu. Der Beruf des*der Erzieher*in, der Beruf des*der (Zahn-)ärzt*in und der Beruf des*der Sozialarbeiter*in werden im Folgenden näher betrachtet. Die drei Berufe können als am meisten divergente Fälle betrachtet werden. Aufgrund des sehr unterschiedlichen Bildungshintergrunds des akademischen und nicht-akademischen Zugangs sind die Bedingungen für die verschiedenen Berufe sehr wahrscheinlich sehr unterschiedlich. (Zahn-)ärzt*innen und Sozialarbeiter*innen als akademische Ausbildungsberufe auf der einen Seite und Erzieher*innen als (noch) nicht-akademische Ausbildungsberufe auf der anderen Seite können als zwei Pole in diesem Bereich angesehen werden. Die Berufsfelder werden im Folgenden umrissen. Die Daten werfen ein Licht auf die spezifischen Beschäftigungsbedingungen in den jeweiligen Bereichen, wie Speth für Erzieherinnen und Erzieher angibt: „Die Arbeit als Erzieherin war einer der ersten qualifizierten Berufe in der Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit“ (Speth 2010: 29). Im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder stellen die überwiegend weiblichen Erzieherinnen einen möglichen Berufszweig dar. Die berufliche Qualifikation wird über eine Fachschule erreicht und ist (noch) nicht akademisiert.

Das Studium der Zahnmedizin oder der Humanmedizin wird vor allem von Frauen absolviert. Allerdings sind sie in Führungspositionen in Krankenhäusern noch immer unterrepräsentiert (Pöge 2019: 1). Insbesondere beim Übergang zur Elternschaft kommt es laut Pöge zu einem Karriereknick zulasten der Frauen. Offiziell werden diese Berufe als „unverzichtbar“ bezeichnet, andererseits sind Risiken mit dem Beruf verbunden, wie Folbre und andere betonen (Folbre/Gautham/Smith 2020: 1).

Soziale Arbeit kann wiederum als Menschenrechtsprofession im Kontext der Care-Ökonomie gelesen werden (Schilling/Klus 2018: 156 ff.; Staub-Bernasconi 2003 und 2013). Völter und andere weisen darauf hin, „dass es sich um eine Profession handelt, die besonders erfahren ist im Umgang mit Paradoxien und möglichen Irrwegen des beruflichen Handelns“ (Völter et al. 2020: 9). Sie unterscheidet sich von klassischen Professionen wie der Medizin, der Jurisprudenz oder der Theologie und „ihr Gegenstandsbereich ist besonders komplex, vielschichtig und umfassend“ und

damit „zukunftsweisend“ (ebd.). Sie steht aber auch im Kontext von Versorgungsregimen und einer „Zwangsökonomisierung des Sozialen“ (Aulenbacher et al. 2018: 6). Sie wird an Hochschulen für angewandte Wissenschaften studiert, findet aber auch an den Universitäten in der Sozialpädagogik statt. Zudem handelt es sich in den letzten Jahren um ein sehr dynamisches Feld mit einer wachsenden Zahl von Beschäftigten, wie im Folgenden gezeigt wird. Diese Dynamik kann es interessant machen, die Bedingungen in diesem Bereich genauer zu analysieren.

Im folgenden Abschnitt wird das Mixed-Methods-Design erläutert und erklärt, wie die Studie mithilfe dieses Ansatzes durchgeführt wurde.

2 Methodik

Die Studie folgt dem Mixed-Methods-Ansatz, demzufolge quantitative und qualitative Forschung qua Grundannahme kompatibel sind (Völcker et al. 2019: 105). Zunächst werden drei Berufsfelder aus der Gruppe der sorgenden Berufe bzw. Pflegeberufe ausgewählt. Das Spektrum der Pflegeberufe umfasst unter anderem (Zahn-)ärzt*innen, Krankenschwestern, Arzthelferinnen, Schwesternhelfer, Rettungssanitäterinnen und Rettungssanitäter, Hebammen, Diätassistentinnen und Diätassistenten, Erzieherinnen und Erzieher, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Drogen- und Suchtberaterinnen und -berater, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten, Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger, Seelsorgerinnen und Seelsorger, Diakonissen oder Bewährungshelfer*innen. Für den quantitativen Teil der Analyse wurden kontrastierende Fälle von Erzieher*innen, (Zahn-)ärzt*innen und Sozialarbeiter*innen ausgewählt. Im Datensatz sind zum Beispiel 295.250 Sozialarbeiter*innen zum 31.12.2019 enthalten (Bundesagentur für Arbeit 2021). Diese Daten verbleiben – wie oft in statistischen Zusammenhängen – in einer binären Logik. In der Folge werden zunächst Monitoringdaten verwendet, die die Tätigkeitsgruppe der Fachkräfte der Erzieher*innen (Zahn-)ärzt*innen und Fachkräfte der Sozialen Arbeit darstellen (ebd.). Monitoringdaten sind Datensätze, die regelmäßig erhoben werden. Für die vertiefende Analyse wird die Berufsgruppe der Sozialarbeit ausgewählt, weil hier die größten Lohnunterschiede auftreten. Daher wird hier nur die

bezahlte Sorgearbeit untersucht. Die in der Sozialarbeit Tätigen werden dann einer feineren qualitativen Analyse unterzogen. Grundlage für den quantitativen Teil ist die Berufsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2021). Mit der Kategorie der Fachkräfte in der Sozialen Arbeit werden in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit hochkomplexe Tätigkeiten ausgewiesen (Dengler/Matthes 2018: 1). Diesen werden dann fast durchgängig Daten zu allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gegenübergestellt. Um herauszufinden, wie die Berufsgruppe der Sozialen Arbeit strukturiert ist, wurden Daten aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ausgewertet. Darin enthalten sind Daten zu Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter und Erwerbsstatus, die auf andere Weise nicht so systematisch erhoben werden konnten. Das hat den Vorteil, dass es sich um eine Vollerhebung handelt, aber nicht alle im Bereich der Sozialen Arbeit Tätigen erfasst sind. Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen oder Freiwillige stellen vermutlich einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten und Engagierten in der Sozialen Arbeit dar.

In einem zweiten Schritt folgt der qualitative Teil, bei dem ich halbstrukturierte Interviews ausgewertet habe. Die Anzahl der Interviews kann nur illustrative Einblicke liefern. Diese ergänzen die Aussagen des quantitativen Teils und tragen durch feinere Interpretationen zu einem besseren Verständnis des Untersuchungsgegenstandes bei, indem Ambivalenzen und Details beleuchtet werden. Es hat sich in verschiedenen Studien gezeigt, dass die Methode des problemzentrierten Interviews besonders geeignet ist, das Wissen der Befragten mit ihrem eigenen Vorwissen und ihren Annahmen abzugleichen (Sochor/Deimel 2014; Holubek 2017). In diesem Rahmen setzen die Befragten jedoch auch ihre eigene Relevanz im Interview (Witzel 1985 und 2000).

Für die Stichprobe wurden drei Frauen und ein Mann befragt, die alle über einen Hochschulabschluss verfügen. Alle sind Angestellte sozialer Einrichtungen – zwei der Befragten arbeiten in Vollzeit, zwei in Teilzeit. Der männliche Befragte hat eine Führungsposition inne. Das verfügbare monatliche Nettoeinkommen liegt zwischen 950 und 3.500 Euro. Vermutlich gibt es regionale Unterschiede, die hier allerdings keine Berücksichtigung finden. Zwei der befragten Personen haben einen Migrationshintergrund. Die stratifizierenden Kategorien wurden bereits bei der Stichprobensatzung auf der Basis des theoretischen Samplings berücksichtigt. Wurden zuerst Frauen befragt, wurde anschließend explizit ein männlicher Sozialarbeiter als

Interviewpartner gesucht, um die Aussagen zu kontrastieren. Durch die Auswahl der Interviewpartner ergab sich eine relativ große altersmäßige Homogenität, die eine Verzerrung beinhalten könnte. Die Stichprobe unterschied sich hinsichtlich des Geschlechts und der Erfahrung bzw. der tatsächlichen Übernahme einer Leitungsfunktion. Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels qualitativer Inhaltsanalyse nach Mayring (2000: 468ff.). Die Abfolge von problemzentrierten Interviews und qualitativer Inhaltsanalyse ist in der Forschung weit verbreitet und wurde hier angewandt (Kolhoff 2018). Durch die Verwendung qualitativer Daten wird das Problem der Verdinglichung – wie es bei den quantitativen Daten besteht – abgeschwächt.

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse der quantitativen Analyse vorgestellt. Anschließend werden die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews vorgestellt.

3 Ergebnisse der statistischen Analyse

Die in dieser Studie ausgewählten helfenden Berufe sind für die Sozialwirtschaft allein schon von der Größe der Beschäftigtenzahl her bedeutsam. Zum 31.12.2019 sind in Deutschland 287.593 Personen in der Berufsgruppe der Humandienstleistungen und 918.744 Personen in der Berufsgruppe der Kinderbetreuung und -erziehung beschäftigt (Bundesagentur für Arbeit 2021). Im Berufsfeld der Sozialen Arbeit sind 295.250 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (ebd.). Erwartungsgemäß ist der Anteil der akademisch Ausgebildeten in der Sozialen Arbeit und vor allem in den medizinischen Berufen besonders hoch, während der Erzieherberuf überwiegend über eine anerkannte Berufsausbildung ausgeübt wird und hier jede*r Zehnte ein Studium abgeschlossen hat. Sowohl in der Sozialen Arbeit als auch in der Pädagogik ist der Anteil der Hochschulabsolvent*innen in den letzten Jahren gestiegen.



Beruflicher Hintergrund der Beschäftigten im Care-Bereich

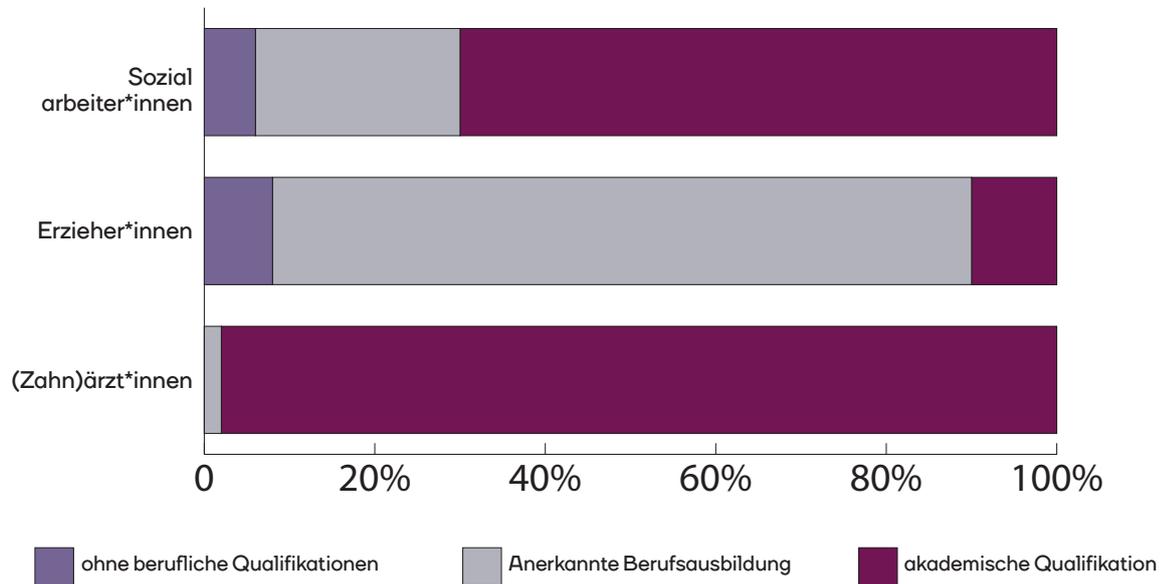


Abbildung 1: Fachkräfte und helfende Berufe (sozialversicherungspflichtig beschäftigt) nach höchster beruflicher Qualifikation Stichtag (31.12.2019)

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de>, eigene Darstellung

Die Anzahl der Beschäftigten im Berufsfeld der Fachkräfte der Sozialen Arbeit steigt seit 2012 kontinuierlich an. Der Anstieg beträgt elf Prozentpunkte zwischen 2012 und 2019. Für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist die Entwicklung ähnlich. Hier gibt es einen Zuwachs von ein bis drei Prozentpunkten jährlich. In der Sozialen Arbeit ist das Ausgangsniveau mit 59 Prozent im Jahr 2012 allerdings fast viermal so hoch wie in der übrigen Erwerbsbevölkerung. Dies hängt vermutlich mit der Ausbildungssituation, die in der Sozialen Arbeit weitgehend über eine tertiäre Ausbildung an Fachhochschulen erfolgt (Müller-Hermann 2020: 171ff.), sowie mit dem zugrundeliegenden Datensatz zusammen. Dieser hilft, tiefere Einblicke in die Einkommenssituation der helfenden Berufe im Vergleich zu allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zu gewinnen. Diese zeigen, dass die Einkommenssituation für fast alle Berufsgruppen besser ist als in der Gesamtwirtschaft, wo das Medianeinkommen bei 3.401 Euro liegt. Bei den sozialen Berufen liegt das Medianeinkommen zum 31. Dezember 2019 bei 3.891 Euro (Gesamtwirtschaft: 3.401 Euro), bei Erzieher*innen bei 3.379 Euro und bei den medizinischen Berufen bei über 6.150 Euro (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Im Folgenden wird die Entlohnung nach der Kategorie Geschlecht näher betrachtet. Für die Analyse (Abbildung 2) wurde ein unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle berechnet, allerdings auf der Grundlage der verfügbaren Bruttomonatslöhne statt der Bruttostundenlöhne. Ausgangspunkt ist, dass auf Basis der Daten der angepasste Gender Pay Gap 2022 in der Gesamtwirtschaft sieben Prozentpunkte beträgt, die Männer mehr verdienen als Frauen (Destatis 2023). Die ausgewählten helfenden Berufe sind dabei in der Lage, diesen Unterschied auszugleichen, sodass sich der Gender Pay Gap sowohl im Beruf der Erzieher*in als auch im Beruf der (Zahn-)ärzt*in annähert. Lediglich in der Sozialen Arbeit verbleibt eine Lücke von vier Prozent.



Geschlechtsspezifisches Lohngefälle im Care-Bereich und allgemein

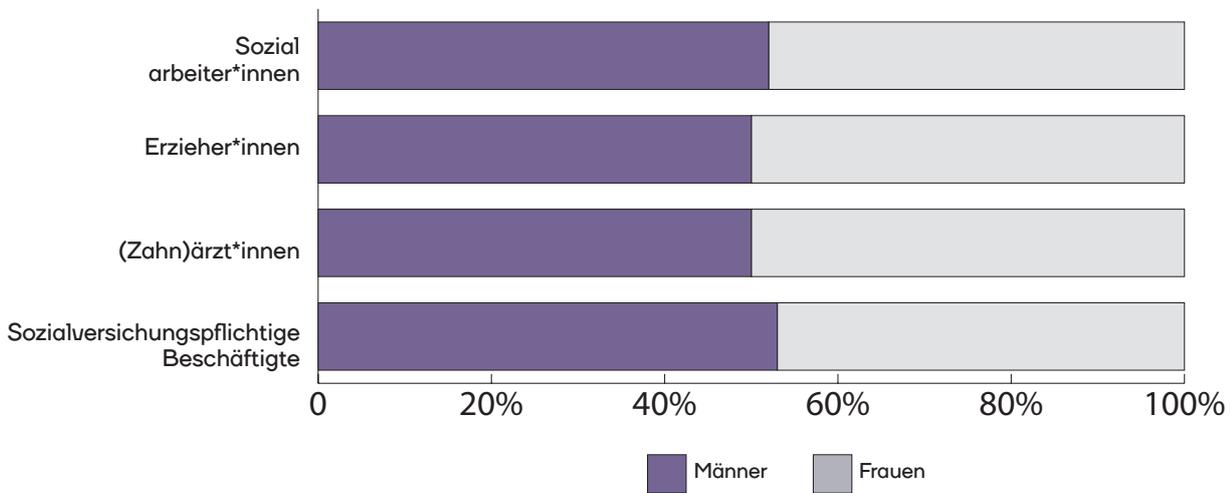


Abbildung 2: Gender Pay Gap in helfenden Berufen zum 31.12.2019
Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de>, eigene Darstellung

Der Migrationslohnabstand wurde analog zum unbereinigten Gender Pay Gap berechnet. Er basiert auf Daten von Deutschen einerseits und Ausländer*innen, d. h. Menschen nicht-deutscher Herkunft, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, andererseits. Es liegen nur Daten zur Staatsangehörigkeit vor, sodass keine weitere Differenzierung möglich ist. Am geringsten ist die Lohnspreizung in den medizinischen Berufen, wo Nichtdeutsche vier Prozentpunkte weniger verdienen als Deutsche. Bei den Erzieher*innen beträgt der Abstand vier Prozent, im Berufsfeld der Sozialen Arbeit sogar vierzehn Prozent (Abbildung 3).

Migrantisches Lohngefälle

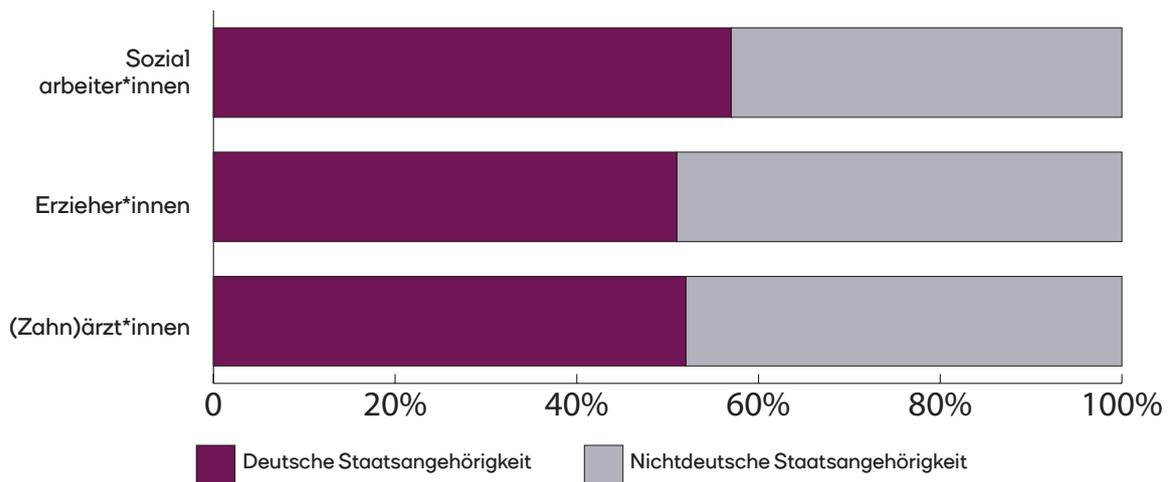


Abbildung 3: Migration Pay Gap in helfenden Berufen zum 31.12.2019
Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de>, eigene Darstellung

10 Betrachtet man insbesondere die Soziale Arbeit, so fällt auf, dass nicht-deutsche Sozialarbeiter mit akademischem Abschluss immer noch weniger verdienen als ihre deutschen Kollegen (3.638 vs. 4.190,38 Euro). Bildung scheint hier dennoch einen mildernden Effekt auf die Ungleichheit zu haben (Tabelle 1).

	Weiblich/Deutsch	Weiblich Nicht-deutsch	Männlich/Deutsch	Männlich Nicht-deutsch
Alle	3.825,37€	3.192,17€	4.190,38€	2.645,03€
Akademiker*innen	3.876,17€	3.603,87€	4.317,27€	3.638,00€

Tabelle 1: Zusammenhang von Geschlecht und Nationalität in der Sozialen Arbeit über das monatliche Bruttomedianeinkommen zum Stichtag 31.12.2019

Quelle: <https://statistik.arbeitsagentur.de>, eigene Darstellung

Aus dem Vergleich der Medianeinkommen geht hervor, dass männliche Deutsche am meisten verdienen. Frauen deutscher und nicht-deutscher Herkunft verdienen weniger als ihre männlichen deutschen Kollegen. In der Gruppe der Hochschulabsolvent*innen verdienen Frauen mit nicht-deutschem Pass am wenigsten. Über alle Qualifikationsstufen hinweg sind es die nicht-deutschen Männer, die mit 2.645 Euro brutto im Monat am wenigsten verdienen. Die Staatsangehörigkeit wirkt sich hier eindeutig ungleichheitsstiftend bzw. strukturell benachteiligend aus, da Nicht-Deutsche weniger verdienen als Deutsche. In Kombination mit dem Geschlecht hat der Bildungsabschluss wiederum einen nivellierenden Effekt zwischen nicht-deutschen Frauen und Männern. Bei den akademisch gebildeten deutschen Frauen und Männern nimmt die Lohnungleichheit sogar zu. Während deutsche Fachkräfte der Sozialen Arbeit (alle Qualifikationsniveaus) 3.825 Euro verdienen, verdienen männliche Fachkräfte der Sozialen Arbeit 4.190 Euro, also 365 Euro monatlich mehr. Bei den Akademiker*innen verdienen die deutschen Frauen 3.876 Euro und die deutschen Männer 4.317 Euro, also 441 Euro monatlich mehr bei gesteigerter Qualifikation. Dies lässt sich durch einen Vorgriff auf den qualitativen Teil dieses Beitrags erklären: Männer, insofern sie denn in der Sozialen Arbeit tätig sind, sind tendenziell eher auch in (besser vergüteten) Führungspositionen tätig als Frauen. Die Hierarchien im Beruf werden hier durch den Erwerbsstatus fortgeschrieben.

Ein Blick auf die Soziale Arbeit verdeutlicht ihre besondere Stellung innerhalb der Berufe der Care-Ökonomie:

Die Daten zeigen, dass die Soziale Arbeit ein dynamischer Bereich ist, in dem über einen Zeitraum von sieben Jahren landesweit mehr als 40.000 neue Arbeitsplätze geschaffen wurden, was einem Stellenzuwachs von 17 Prozent entspricht. Von den 290.250 Beschäftigten in der Sozialen Arbeit (Stand 30. Juni 2019) sind 24 Prozent Männer und 76 Prozent Frauen. Knapp die Hälfte ist in Vollzeit beschäftigt (47 Prozent), 53 Prozent sind in Teilzeit tätig. 96 Prozent der sozialversi-

cherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialen Arbeit haben die deutsche Staatsbürgerschaft. Das ist mehr als bei der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wo dies bei 88 Prozent der Fall ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den helfenden Berufen eingependelt hat – auch wenn das Lohnniveau im Bereich der Erziehung eher niedrig ist. Der Gender Pay Gap kommt in der Sozialen Arbeit zum Tragen. In allen Bereichen kommt es jedoch zu einem Migrationslohngefälle, das dafür sorgt, dass Nicht-Deutsche für die gleiche Arbeit einen geringeren Lohn erhalten als Deutsche.

Für den Bereich der Fachkräfte der Sozialen Arbeit zeigt sich, dass es mehr Frauen als Männer, mehr Deutsche als Nichtdeutsche, mehr Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigte und mehr Hochschulabsolvent*innen als Personen mit Berufsausbildung gibt. Der hohe Anteil an Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen ist vermutlich auch dem Ausbildungssystem der Sozialen Arbeit geschuldet, in dem die Soziale Arbeit implizit den Hochschulen als Ausbildungsort zugeordnet wird (Müller-Hermann 2020: 171ff.). Es zeigt sich jedoch, dass die drei klassischen sozialstrukturellen Kategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität die Schichtung der Beschäftigung nicht hinreichend erklären können. Auch der Erwerbsstatus und der Grad der Akademisierung müssen berücksichtigt werden.

In Anbetracht des intersektionalen Ansatzes kann man darüber nachdenken, die Kategorie Nationalität zu integrieren, wenn Forscher*innen mit offiziellen statistischen Daten arbeiten. Dann sind nicht alle Kategorien wie beispielsweise Klasse, Ethnizität oder auch Körper für die Analyse verfügbar, da diese in der Regel kein Bestandteil von Statistiken sind. Dennoch zeigt die Verwendung des Konzepts der Intersektionalität, dass die Kategorien Geschlecht und Nationalität miteinander verwoben sind und nicht einfach addiert werden können. Die Nationalität ist eine eher „allgemeine“ Kategorie, die sehr unterschiedliche Nationalitäten und Hintergründe zusammenfasst. Die Kategorie

selbst kann dazu verwendet werden, bestimmten sozialen Gruppen Merkmale zuzuschreiben, was kritisch reflektiert werden sollte. Sie kann die Kategorie verstärken, die in dieser Art der intersektionalen Analyse nicht dekonstruiert werden kann. Dennoch sind Erkenntnisse möglich wie die statistisch diskriminierende Wirkung der Kategorie Nationalität in Kombination mit Geschlecht. Allein schon zwei Kategorien werfen ein differenziertes Licht auf die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Die Kategorie Klasse kann nicht abgebildet werden, da keine offiziellen Daten vorliegen. Wie aus dem Datensatz ersichtlich ist und gezeigt wird, könnten der Bildungshintergrund und das Arbeitsarrangement (Teilzeit/Vollzeit) fruchtbare Kategorien für die Zukunft sein, um sie in eine intersektionale Analyse mit verfügbaren Datensätzen einzubeziehen. Es kann mit einem eher pragmatischen Ansatz gezeigt werden, dass Ergebnisse durch die Verwendung offizieller Datensätze erzielt werden können. Diese müssen nicht unbedingt mit den theoretischen Konzepten übereinstimmen, die angepasst werden müssen.

4 Erkenntnisse aus den Interviews

Um die ungleichheitsrelevanten Linien von Geschlecht, Nationalität, Erwerbsstatus und Akademisierungsgang besser zu verstehen und zu interpretieren, wurde ein problemzentrierter, narrativ-generierender Interviewleitfaden entwickelt und eingesetzt.

In den vier Interviews wurden Mitarbeiter*innen der Sozialen Arbeit befragt, um deren berufliche Relevanz/Settings erfahrbar zu machen, aber auch um zu erforschen, ob die in den statistischen Daten vorgefundenen Kategorien Geschlecht, Nationalität, Bildungs- und Erwerbsstatus das Feld tatsächlich strukturieren oder ob andere Kategorien zum Tragen kommen oder gar nicht alle Kategorien gleichermaßen einflussreich sind. Natürlich sollten diese Ergebnisse unter Berücksichtigung einer eher kleinen Gruppe von vier Interviews sorgfältig bewertet werden.

In den Interviews (wie auch in den zuvor analysierten Daten) scheint deutlich zu werden, dass das für Frauen mit dem Beruf verbundene Einkommen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen auf einem niedrigeren Niveau liegt. Laut einer Interviewpartnerin ist dies darauf zurückzuführen, dass „Sozialarbeit traditionell eher ein Frauenberuf ist, der jetzt auch einen geringeren Stellenwert hat, und das kollidiert auch ein bisschen mit der Einkommenssituation. Man muss eigentlich relativ viel Zeit investieren, um

diesen Beruf ergreifen zu können, hat aber hinterher ein deutlich geringeres Einkommen als der durchschnittliche Mensch, der genauso viel Zeit in seine Ausbildung investiert hat. Das heißt, Leute, die einen Migrationshintergrund haben, eingewandert sind oder so, wenn sie schon die Möglichkeit haben, also irgendwie die Ressourcen erschließen können, dass sie relativ viel Zeit in eine Ausbildung investieren können, dann könnte ich mir vorstellen, dass ihr Ziel, weil sie vielleicht selbst aus eher mittelmäßigen finanziellen Verhältnissen kommen, ich könnte mir vorstellen, dass sie sich eher für einen Beruf entscheiden, der am Ende mehr oder besser bezahlt wird, als jemand, der aus einem bürgerlichen Hintergrund hier in Deutschland kommt“ (IP1, L. 179-190).

Der Eindruck der Interviewpartnerin (IP) weist darauf hin, dass die Schichtzugehörigkeit hier stark konstitutiv wirkt und bei Frauen, die aus einer höheren Schicht kommen, einen positiven Einfluss auf die Berufswahl hat, während sie bei Personen mit Migrationshintergrund eher dazu führt, dass nicht der Beruf gewählt wird, sondern einer, der mit besseren Einkommens- und Aufstiegschancen verbunden ist. Dies zeigt, dass auch aus der Perspektive der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit Ethnizität, Schichtzugehörigkeit und Geschlecht durchaus als zusammenhängend betrachtet werden und die Entscheidung für den Beruf strukturieren. Die vergleichsweise niedrige Entlohnung erklärt sich auch aus der besonderen Situation des Sektors, wonach „die öffentlichen Kostenträger (noch) oft ein Nachfragemonopol haben und die Sozialunternehmen nur begrenzte Möglichkeiten haben, höhere Vergütungssätze durchzusetzen, die wiederum die Zahlung höherer Löhne ermöglichen würden“ (Schneiders 2020: 79). Ebenso gäbe es im Bereich der sozialen Dienstleistungen kaum Arbeitskämpfe und einen geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten (ebd.: 80). Schneiders sieht in der erhöhten Nachfrage nach Arbeitskräften aufgrund des Fachkräftemangels eine Chance für die Beschäftigten, ihren Einfluss zu vergrößern.

In Bezug auf die Teilzeitarbeit wird angeführt, dass sich die hohe Teilzeitquote dadurch erklären lässt, dass hauptsächlich Frauen in diesem Beruf tätig sind, was mit der vergleichsweise geringen Bezahlung zusammenhängt. „Mehr Frauen als Männer ist ganz klar, weil es wenig Geld gibt. Und Männer sind oft gar nicht bereit, für diesen Lohn zu arbeiten. Die Männer [...], die in der Sozialen Arbeit sind, da gibt es natürlich auch Streetworker und so. [...] Die Frauen, auch wenn es

prozentual so viel mehr Frauen gibt, die Führungspositionen sind oft von Männern besetzt“ (IP1, L. 240-246). Es wird als Manko in der Sozialen Arbeit angesprochen, dass Führungspositionen in der Regel von Männern besetzt sind, wofür in den Daten der Bundesagentur für Arbeit keine Werte vorliegen. Dies gilt auch für die (eingeschränkte) Stichprobe: Von den Befragten ist ein Mann in einer Leitungsfunktion. „Wenn, dann gibt es Frauen nur in stellvertretenden Führungspositionen“ (IP2, L. 256).

Es ist zu fragen, ob Menschen mit Migrationshintergrund nicht stärker in der Beschäftigungsstruktur der Sozialen Arbeit berücksichtigt werden sollten, zumal sie in der täglichen Arbeit durchaus vertreten sind. „Zielgruppen sind schon – das muss man einfach sagen – viele Ausländer“ (IP1, L. 224). Ein weiteres Interview bestätigt diesen Eindruck: „In meinem Führungsteam gibt es nur Deutsche [...] ich glaube, wir haben wirklich keine einzige Person, die nicht deutsch ist“ (IP3, L. 176-179).

Das mag ein Einzelfall sein, zeigt aber, dass es nicht notwendigerweise multiethnische Teams gibt, sondern auch solche, die nur aus deutschen Muttersprachler*innen bestehen. Im Hinblick auf eine intersektionale Perspektive könnte man fragen, ob nicht auch Menschen mit einer Migrationsgeschichte und mit anderen Erstsprachen als Deutsch vertreten sein sollten. Obwohl der quantitative Teil eine beträchtliche Anzahl von Nicht-Deutschen in der Praxis zeigte, könnte es einen beträchtlichen Anteil von Teams mit professionellen Sozialarbeiter*innen ohne Migrationshintergrund geben. In der Praxis könnte es eine Kluft zwischen Klient*innen nichtdeutscher Provenienz und deutschen Sozialarbeiter*innen geben. Dies verweist auf ungleiche, rassifizierte und hierarchisch geprägte Bedingungen im Feld der Sozialen Arbeit. Wie die Literatur zeigt, haben selbst hochqualifizierte Migrant*innen auf dem Arbeitsmarkt Schwierigkeiten, geeignete und angemessene Beschäftigungsstrukturen zu finden (Nohl et al. 2010). Migrant*innen haben einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt, sie verfügen über ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, sind unterschiedlich qualifiziert oder ihre Qualifikation wird nicht anerkannt und sie erreichen daher geringere Positionen und Einkommen als andere Teile der Erwerbsbevölkerung (Scheller 2015: 18). Dies sollte für den Bereich der Sozialen Arbeit genauer untersucht werden.

5 Schlussfolgerung

Die Care-Ökonomie und ihre Beschäftigten sind ein wichtiger Teil der Gesellschaft. Oft als unsichtbare Arbeit verrichtet, erbringen die Beschäftigten in diesem Sektor Dienstleistungen, die für die Gesellschaft und die Wirtschaft unverzichtbar sind. Oft wird dieser Teil der wirtschaftlichen Arbeit von Frauen verrichtet und die Verflechtungen verschiedener sozialer Kategorien werden vernachlässigt. Das Konzept der Intersektionalität, das klassischerweise als Verbindung zwischen Geschlecht, Klasse und ethnischer Zugehörigkeit verstanden wird, ist geeignet, die Beziehungen im Bereich von Care einzugrenzen. Die Analyse des Artikels auf der Grundlage einer quantitativen Datenbasis beleuchtet die intersektionalen Dimensionen ungleicher Entlohnung in den Care-Berufen in Deutschland, darunter so unterschiedliche Berufe wie (Zahn-)ärzt*innen, Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen. Das Konzept der Intersektionalität hat sich als sehr nützlich für die Analyse von Ungleichheit in helfenden Berufen erwiesen. Es scheint klar zu sein, dass die ungleichheitsrelevanten Kategorien in ihrer Verflechtung unterschiedliche Auswirkungen zeigen. Zum Beispiel ist die Nationalität für ungleiches Einkommen einflussreicher als das Geschlecht. Es zeigt sich, dass Bildung einen ungleichheitsmindernden Effekt haben kann. Im Hinblick auf intersektionale Strukturkategorien wäre es daher überlegenswert, ob die Kategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität nicht um den Bildungs- und Erwerbsstatus erweitert werden sollten. Dies könnte in weiteren Erhebungen analysiert und in ein Monitoring überführt werden. Dazu müsste eine Institution – zum Beispiel die Bundesagentur für Arbeit – gefunden werden, die solche Daten erheben und kontinuierlich aktualisieren kann. In anderen Kontexten könnten andere Kategorien noch vielversprechender für die Analyse sein, da die intersektionale Analyse vom Kontext abhängt. Dennoch können nicht alle Kategorien in der Diskussion um Intersektionalität mithilfe offizieller Datensätze analysiert werden, da beispielsweise „Klasse“ einfach nicht in der Datenbank enthalten ist. Das Problem der Zuordnung von Merkmalen und Personengruppen zu den Kategorien, die durch diese Art der quantitativen Analyse nicht einfach dekonstruiert werden können, besteht ebenfalls. Daher könnten qualitative Daten wertvolle Erkenntnisse liefern, wenn beispielsweise Klient*innen nicht Deutsche sind und Sozialarbeiter*innen alle gebürtige Deutsche sind.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im Bereich der Sozialen Arbeit arbeitet in Teilzeit, wie die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen. Auch Leitungsfunktionen sollten, wo dies sachlich und inhaltlich möglich ist, verstärkt in Teilzeit angeboten werden, um stärkere Anreize für Menschen mit Betreuungspflichten zu schaffen. Insgesamt wäre für eine gerechtere gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung die Frage zu stellen, ob und wie mehr Männer auch für Teilzeitarbeit gewonnen werden können. Es gibt den Vorschlag von Jutta Allmendinger, eine 32-Stunden-Woche für alle einzuführen, der aber noch nicht umsetzbar erscheint (Ernst 2017).

Um mehr Männer und Migrant*innen für die helfenden Berufe zu gewinnen, wären verstärkte Anstrengungen notwendig. Diese Anstrengungen müssten auch die Sozialpartner einbeziehen, damit Lohnerhöhungen möglich sind, von denen alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht und Ethnie, profitieren können. Dieses Instrument hat angesichts der Corona-Pandemie und der Bedeutung des Pflegesektors an Bedeutung gewonnen. Im sozial notwendigen Pflegesektor im Allgemeinen und, wie sich gezeigt hat, in der Sozialarbeit im Besonderen, haben Hochschulabsolvent*innen niedrigere Löhne als in der Gesamtwirtschaft. Chancen auf höhere Einkommen könnten das Berufsfeld attraktiver machen und die gesellschaftliche, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung abschwächen. Hier sind die Gewerkschaften und Verdi – die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft in Deutschland – gefordert.

Zu überlegen wäre auch, ob die Fachhochschulen unter anderem den Beruf der Sozialen Arbeit bereits in den Schulen gezielt vorstellen und Männer und Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund für ein Studium motivieren könnten. Insgesamt könnte die Einbeziehung von mehr Männern, mehr Menschen mit Migrationshintergrund und mehr Frauen in Führungspositionen zu mehr Vielfalt in der Sozialen Arbeit und im Erzieher*innenberuf beitragen. Die Organisationen selbst und die daran Beteiligten könnten von der erhöhten Professionalität der Organisationen und dem vorhandenen Wissen profitieren.

Weitere Forschungsbemühungen qualitativer Art sind denkbar. Ein Thema wäre es, die Barrieren für Nicht-Deutsche und Männer zu identifizieren, die sie davon abhalten, in diesem Berufsfeld zu arbeiten. So wäre beispielsweise zu fragen, wie die strukturellen Rahmenbedingungen in anderen Bereichen des Pflegesektors gestaltet sind und was über den finanziellen Spielraum der Beschäftigten gesagt werden kann. Auf

diese Weise können die jeweiligen Spezifika besser identifiziert und einer Gesamtbewertung unterzogen werden.

Literatur

- Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (2018): Sorge und Sorgearbeit – Neuvermessung eines traditionsreichen Forschungsfelds. In: Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*. Baden-Baden: Nomos, 5–17.
- Bettio, F./Plantenga, J. (2004): Pflegesysteme in Europa im Vergleich. *Feministische Ökonomie*, 10 (1), 85–113.
- Bronner, K./Paulus, S. (2017): *Intersektionalität: Geschichte, Theorie und Praxis*. Eine Einführung für das Studium der Sozialen Arbeit und Erziehungswissenschaft. Opladen/Toronto: Barbara Budrich.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): *Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO)*. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de> [31.05.2022].
- Crenshaw, K. (1989): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. Eine schwarze feministische Kritik der Antidiskriminierungsdoktrin, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. *University of Chicago Legal Forum*, 1, 139–167.
- Dengler, K./Matthes, B. (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Forschungsbericht 4/2018 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kbo418.pdf> [11.08.2021].
- Destatis (2022): *Gender Pay Gap*. Online: https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/GenderPayGap/_node.html [08.01.2024].
- Ernst, S. (2017): *Teilzeit ist ein Karrierekiller*. Deshalb variable 32-Stunden-Woche für Männer wie Frauen. Online: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/familienpolitik/244597/teilzeit-ist-ein-karrierekiller> [8.11.2021].
- Folbre, N./Gautham, L./Smith, K. (2020): Unverzichtbare Arbeitskräfte und Pflegesanktionen in den Vereinigten Staaten. *Feminist Economics*, 27 1 (2), 1–15.
- Himmelweit, S. (1995): Die Entdeckung der „unbezahlten Arbeit“: Die sozialen Folgen der Ausweitung der „Arbeit“. *Feministische Ökonomie*, 1 (2), 1–19.
- Holubek, S. (2017): *Motive für das zweite Kind*. Eine qualitative Sekundäranalyse problemzentrierter Interviews: Motives for having a second child: A qualitative secondary analysis of problem-centered interviews. *Journal of Family Research*, 29 (3), 319–339. DOI: <https://doi.org/10.3224/zff.v29i3.04> [16.02.2024].
- Köbsell, S. (2020): *Intersektionalität für Anfänger*innen – erklärt am Beispiel Behinderung und Geschlecht*. In: Nolte, C. (Hg.): *Dis/ability History Goes Public – Praktiken und Perspektiven der Wissensvermittlung*, Bielefeld: transcript Verlag, 115–152.

- Kolhoff, L. (2018): Sozialraumorientierte Schulsozialarbeit. Prozess- und Wirkungsevaluation des Modellprojekts ‚Stadtteil in der Schule‘. Wiesbaden: Springer.
- Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, U./ von Kardorff, E./Steinke, I. (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverlag, 468–475.
- Lutz, H./Herrera Vivar M.-T./Supik, L. (2011): Framing Intersectionality. Debates on a Multi-Faceted Concept in Gender Studies. London: Routledge.
- Madörin, M. (2010). Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften. In: Bauhardt, C./ Çağlar, G. (Hg.): Gender and Economics. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mazari, S. (2021): Erwerbsverhältnisse und Intersektionalität in der Sozialen Arbeit. Soziale Arbeit. Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete, 70 (5) 184–190.
- McCall, L. (2005): Die Komplexität der Intersektionalität. Signs, 30 (3), 1771–1800.
- Meier-Gräwe, U./Praetorius, I. (2023): Um-Care. Wie Sorgearbeit die Wirtschaft revolutioniert. Eschbach: Patmos-Verlag.
- Moodley, J./Graham, L. (2015): The importance of intersectionality in disability and gender studies. Agenda, 29 (2), 24–33.
- Müller, B. (2023): Die sorgenfreie Gesellschaft. Wert-Abstraktion als strukturelle Herrschaftsform des patriarchalen Kapitalismus. In: Scheele, A./Wöhl, S. (Hg.): Feminismus und Marxismus. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 108–125.
- Müller-Hermann, S. (2020): Die Unterstützung von Professionalisierung und Professionalität – Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen der Gegenwart und Herausforderungen für die Ausbildung. In: Steckelberg, C./Thiessen, B. (Hg.): Wandel der Arbeitsgesellschaft. Soziale Arbeit in Zeiten von Globalisierung, Digitalisierung und Prekarisierung. Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, 171–185.
- Nohl, A.-M./Schittenhelm, K./Schmidtke, O./Weiß, A. (Hg., 2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag.
- Pajnik, M. (2016): ‚Wasted precariat‘: Migrantenarbeit in europäischen Gesellschaften. Progress in Development Studies, 16 (2), 159–172.
- Perrons, D. (2000): Care, Paid Work, and Leisure: Rounding the Triangle. Feminist Economics, 6 (1), 105–114.
- Pöge, K. (2019): Paare in Widerspruchsverhältnissen. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung von Ärztinnen beim Übergang zur Elternschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Schilling, J./Klus, S. (2018): Soziale Arbeit. Geschichte - Theorie - Profession. München/Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
- Scheller, F. (2015): Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration. Ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer VS.
- Schneiders, K. (2020): Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Sochor, L./Deimel, H. (2014): Achtsamkeitsorientierte Bewegungstherapie bei Burnout und Depression – Eine explorative Studie zur Bewertung von Therapieeffekten. B&G Bewegungstherapie und Gesundheitssport, 30 (6), 302–309.
- Speth, C. (2010): Akademisierung der Erzieherinnenausbildung. Beziehung zur Wissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Staub-Bernasconi, S. (2003): Soziale Arbeit als (eine) „Menschenrechtsprofession“. In: Sorg, R. (Hg.): Soziale Arbeit zwischen Politik und Wissenschaft. Münster: Lit Verlag, 17–54.
- Staub-Bernasconi, S. (2013): Political Democracy is necessary, but not sufficient – Ein Beitrag aus der Theorietradition Sozialer Arbeit. In: Mührel, E./Birgmeier, B. (Hg.): Menschenrechte und Demokratie. Perspektiven für die Entwicklung der Sozialen Arbeit als Profession und wissenschaftliche Disziplin. Wiesbaden: Springer, 163–182.
- Statistisches Bundesamt (2023): Gesundheitspersonal. Online: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=23621-0001&zeit-scheiben=10#abreadcrumb> [16.02.2024].
- Völcker, M./ Meyer, K./ Jörke, D. (2019): Erkenntnistheoretische Grundlagen von Mixed Methods. Aktuelle Diskurslinien und forschungspraktische Perspektiven. In: Lüdemann, J./ Otto, A. (Hg.): Triangulation und Mixed-Methods. Reflexionen theoretischer und forschungspraktischer Herausforderungen. Wiesbaden: Springer, 103–139.
- Völter, B./Cornel, H./Gahleitner, S. B./Voß, S. (Hg., 2020): Professionsverständnisse in der Sozialen Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Walgenbach, K. (2013): Postscriptum: Intersektionalität. Offenheit, interne Kontroversen und Komplexität als Ressourcen eines gemeinsamen Orientierungsrahmens. In: Lutz, H./Herrera Vivar, M. T./Supik, L. (Hg.) Fokus Intersektionalität. Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: Springer VS, 265–277.
- Winker, G./Degele, N. (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag.
- Winker, G. (2021): Solidarische Care Ökonomie. Revolutionäre Realpolitik für Care und Klima. Bielefeld: transcript Verlag.
- Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. In: Jüttemann, G. (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder Weinheim: Beltz, 227–255.
- Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. Forum Qualitative Sozialforschung, 1/2000. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fq0001228> [11.08.2021].
- Zuzelo, Patti (2020): Intersektionalität und ihre Bedeutung für ganzheitliche Pflege. Ganzheitliche Pflegepraxis, 34 (5), 318–320.