

Wer hat welche Chance, eine Leitungsfunktion einzunehmen?

Eine Genderanalyse bei Fachkräften der Sozialen Arbeit in Sozialdiensten Deutschschweizer Krankenhäuser

Text: Paco Krummenacher und Holger Schmid

Traurig, aber wahr: Weibliche Hochschulabsolventinnen im Berufsfeld der Sozialen Arbeit kommen ohne einige Jahre Berufserfahrung kaum für eine Leitungsfunktion infrage. Erfahrungen, welche weiblichen Sozialarbeiterinnen wegen der sozialen Situation oft vorbehalten bleiben.

Auch der Sozialbereich bleibt von Ungleichheit nicht verschont. Ein Beispiel dafür ist die Lohndifferenz zwischen Frau und Mann, welcher eine Studie des Bundesamtes für Statistik aus dem Jahr 2012 (BFS 2012) nachgegangen ist. Mit einem Anteil von 23,3 Prozent unerklärter Lohndifferenz zwischen Frau und Mann im privaten tertiären Sektor (absolut entspricht dies CHF 1431.–) liegt dieser zwar im Sektorenvergleich am tiefsten. Die Glaubwürdigkeit des sozialen Bereiches lässt dabei aber zu wünschen übrig, wenn man bedenkt, dass fast ein Viertel der Lohndifferenz nicht durch die Struktur der Stelle, durch die Tätigkeit oder mit Alter, Ausbildung und Dienstjahre erklärt werden kann.

Wenig Beachtung wurde in der Genderthematik der Frage der Stellenprozente bzw. den Teilzeitstellenmodellen geschenkt. Der Sozialbereich gilt als Berufsbranche mit einem hohen Frauenanteil

und den meisten Teilzeitstellen. Dies zeigte bereits eine etwas zurückliegende Studie des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Jahr 2003 (Strub 2003: 48), welche im Gesundheits- und Sozialwesen eine durchschnittliche Teilzeitquote von 58 Prozent errechnet hatte (BFS 2001).

Eine weitere Auffälligkeit stellt die Besetzung der Führungspositionen dar, weshalb die Gleichstellungspolitik zurzeit viel daran setzt, Quotenregelungen einzuführen. Im Zusammenhang mit der Pensendiskussion lässt sich feststellen, dass in den meisten Berufsfeldern Leitungsfunktionen einen Fulltime-Job bedeuten. Gilt dies auch für die Soziale Arbeit, und spielen dabei noch andere Faktoren eine Rolle?

Von der Frage zur Analyse

Im Brennpunkt des Forschungsinteresses stand die Frage, wie stark sich der Einfluss der Faktoren Geschlecht und Arbeitserfahrung auf eine mögliche Leitungsfunktion auswirkt. Zuerst wurde untersucht, wie stark sich der Beschäftigungsgrad zwischen weiblichen und männlichen Sozial-

arbeitenden unterscheidet. Es wurde ein Beschäftigungsgrad von 80 Prozent und mehr mit geringeren Pensen verglichen. Berichte aus Unternehmen zeigen, dass oftmals ein Pensum von 80 Prozent und mehr für eine Kader- bzw. Leitungsfunktion vorausgesetzt wird (vgl. Birrer 2014: o.S.). Auf Basis dieser Ausgangslage wurde den Fragen nachgegangen, inwieweit sowohl das Geschlecht, der Beschäftigungsgrad, der eigene Abschluss sowie die Berufserfahrung Einfluss auf eine mögliche Leitungsfunktion haben können. Weiter wird untersucht, ob die Möglichkeit einer Leitung eingeschränkt ist, wenn die vorgesetzte Person schon eine Fachperson der Sozialen Arbeit ist. Es wurden folgende Fragestellungen untersucht:

- Hängt die Chance, eine Leitungsfunktion einnehmen zu können, mit den Faktoren Geschlecht, Beschäftigungsgrad, Bildungsabschluss und Arbeitserfahrung zusammen?
- Wie gestaltet sich die Chance, eine Leitungsfunktion einzunehmen, wenn die vorgesetzte Person keine Fachkraft der Sozialen Arbeit ist?

Tabelle 1: Stichprobenbeschreibung

Merkmal	Ausprägung	Wert
Leitende Position	Leitungsposition	23,0%
	keine oder temporäre Stellenleitung (z. B. Stv.)	77,0%
Geschlecht	Anteil Frauen	78,0%
	Anteil Männer	23,0%
Beschäftigungsgrad	Gleich oder mehr als 80%-Pensum	55,5%
	Weniger als 80%-Pensum	44,5%
Höchster Ausbildungsabschluss	Hochschulabschluss oder ähnlich (Diplom Fachhochschule, Lic. phil. I)	55,1%
	Andere Abschlüsse (Diplom Höhere Fachschule, Abschluss einer Schule für Soziale Arbeit/Sozialpädagogik, Abschluss einer Schule für Soziale Arbeit/Sozialpädagogik, kein Abschluss im Bereich Sozialer Arbeit, keine abgeschlossene Berufsausbildung)	41,9%
Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit	Mittelwert	13,3 J.
	Median	11,0 J.
	Standardabweichung	9,8 J.
Vorgesetzte/r ist ausgebildete Fachkraft Sozialer Arbeit	Ja	50,8%
	Nein	49,2%

Anmerkung: Es haben 191 Personen vollständige Angaben gemacht.

Paco Krummenacher

ist Sozialarbeiter BSc Sozialregion Thal-Gäu und Masterstudent Soziale Arbeit, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.



Holger Schmid,

Prof. Dr., ist Leiter Institut Soziale Arbeit und Gesundheit, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.



Vorgehen

Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW), Hochschule für Soziale Arbeit, und dem Schweizerischen Fachverband Sozialdienst in Spitälern (SFSS) durchgeführt. Die Basis für die Untersuchung legte der Fragebogen, der ursprünglich für eine finnische Studie (vgl. Björkenheim 2004) entwickelt wurde. Nach einer telefonischen Ankündigung sowie der Zielgruppenumfangermittlung der Sozialdienststellen in den Krankenhäusern der Deutschschweiz durch Mitglieder des SFSS wurden im Anschluss 635 Fragebögen versendet. Davon kamen zwischen dem 4. August und dem 25. September 2008 37 Prozent (Total 233) ausgefüllte Fragebögen zurück.

Ergebnisse und Diskussion

Die Chance, eine Leitungsfunktion einnehmen zu können, hängt mit den Faktoren des Geschlechts, dem Beschäftigungsgrad und der Arbeitserfahrung zusammen. Im multiplen Modell zeigt sich dann allerdings, dass der Effekt des Geschlechts überlagert wird von einem anderen entscheidenden Faktor, nämlich den Anstellungsprozenten. Aufgrund dessen, dass für eine Leitungsfunktion mindestens eine 80-Prozent-Beschäftigung vorausgesetzt

wird und es weiterhin eben sehr verbreitet ist, dass Frauen aufgrund ihrer sozialen Situation tendenziell (freiwillig oder unfreiwillig) eher einem kleineren Pensum nachgehen, ist es denn auch nicht verwunderlich, dass auch in einem «Frauen»-Berufsfeld wie der Sozialen Arbeit eine Leitungsfunktion im Verhältnis überwiegend von Männern besetzt wird.

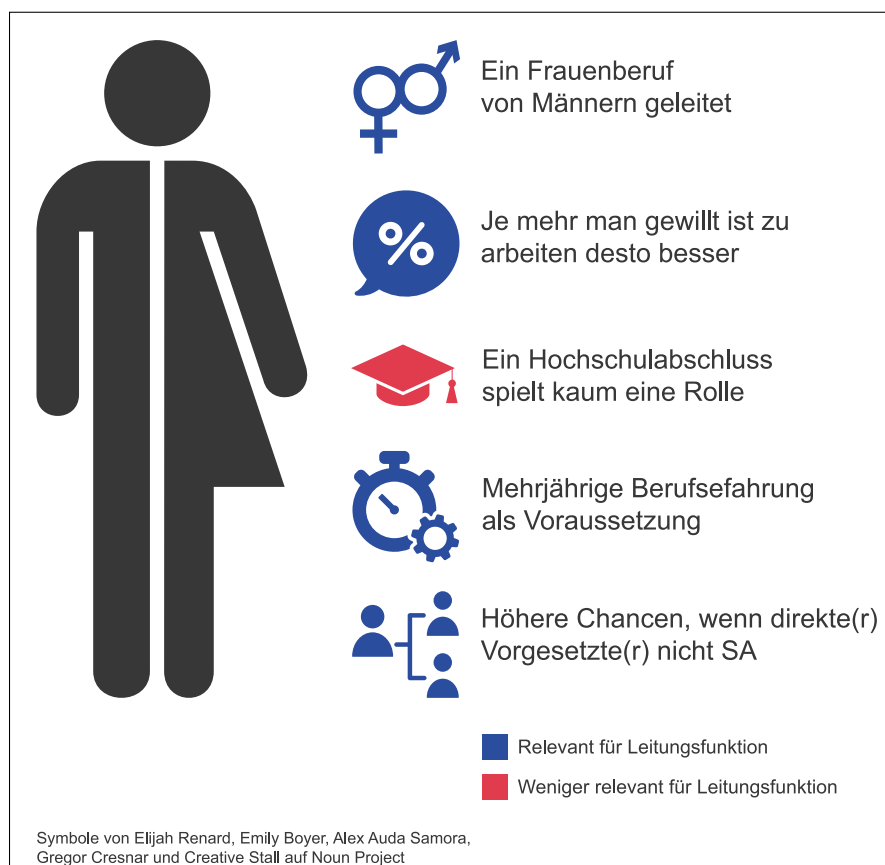
Es lässt sich festhalten, dass die Berufserfahrung auch im Sozialdienst Deutschschweizer Spitäler einen deutlich höheren Stellenwert im Hinblick auf eine Leitungsfunktion genießt als die Frage nach dem Ausbildungsabschluss. Wobei dieses Ergebnis damit zusammenhängen kann, dass die hier verwendeten Daten im Jahr 2008 erhoben wurden. Die Abschlüsse in Sozialer Arbeit, die an Fachhochschulen vergeben werden, brauchen ihre Zeit, um in einem Berufsfeld – hier dem Feld der Sozialen Arbeit in den Spitälern – wirklich zum Tragen zu kommen. Dies bestätigt einen weiteren Negativfaktor im Ungleichgewicht zwischen Frau und Mann in der Berufswelt. Jährlich absolvieren zahlreiche Frauen und einige Männer im Berufsfeld der Sozialen Arbeit erfolgreich einen Hochschulabschluss, wobei dieser ihnen ohne einige Jahre Berufserfahrung kaum Chancen für eine Leitungsfunktion ermöglicht. Denn genau diese Erfahrung

fehlt weiblichen Sozialarbeiterinnen oft eben wegen ihrer sozialen Situation, die es kaum oder gar nicht ermöglicht, über längere Zeit Berufserfahrung zu sammeln und wenn möglich noch mit einem höheren Pensum.

Die Chance, eine Leitungsfunktion einzunehmen, ist intakt, wenn die vorgesetzte Person keine Fachkraft der Sozialen Arbeit ist. Es ist zu vermuten, dass im Spitalsozialdienst eine Hierarchiestufe mit der Verantwortung für Mitarbeitende anzutreffen ist; mehrere Hierarchiestufen werden eher unwahrscheinlich sein. Wenn die Position der leitenden Tätigkeit bereits durch eine Fachkraft der Sozialen Arbeit besetzt ist, besteht wenig Chance bei den Befragten auf eine Leitungsfunktion. Wenn die vorgesetzte Person keine Fachkraft der Sozialen Arbeit ist, besteht eine andere strukturelle Situation, in welcher die Chancen auf eine Leitungsfunktion intakt sind.

Bei den Analysen und der Interpretation ist zu bedenken, dass die Untersuchung nur eine Momentaufnahme erlaubt und keine Entwicklung im Sinne einer Vorhersage aufzeigen kann. Es stellt sich auch die Frage, ob sich die Ergebnisse auf das gesamte Feld der Sozialen Arbeit übertragen lassen. Der Fragebogen richtet sich klar an eine spezifische Zielgruppe. Umso mehr sollen diese Erkenntnisse dazu dienen, dem wichtigen Gender-Diskurs weitere Beachtung zu schenken und zur weiteren wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Förderung der Thematik für eine äquivalente Geschlechterkultur beizutragen.

Abbildung1: Voraussetzungen für eine Leitungsfunktion in der Sozialen Arbeit (eigene Visualisierung)



Quellen und Literatur

BFS – Bundesamt für Statistik (2001): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2001, Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 2001. Neuchâtel.

BFS – Bundesamt für Statistik (2012). Löhne, Erwerbseinkommen – Indikatoren. Lohnniveau – nach Geschlecht. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html [Zugriffsdatum: 06.02.2016].

Birrer, Raphaela (2012). Wenn der Chef nur 50 Prozent arbeitet. Tages-Anzeiger Online. www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Wenn-der-Chef-nur-50-Prozent-arbeitet/story/14705535 [Zugriffsdatum: 06.02.2016].

Kessler, Rita/Schmid, Gabriela (2012). Das ungenutzte Potential. In: SozialAktuell. Nr. 1. Januar 2012. S. 10–13.

Torcasso, Rita (2012). Teilzeitarbeit. Männer dürfen nicht kürzertreten. [beobachter.ch](http://beobachter.ch/arbeit-bildung/arbeitgeber/artikel/teilzeitarbeit_maenner-duerfen-nicht-kuerzertreten/) [Zugriffsdatum: 12.11.2015].

Strub, Silvia (2003). Teilzeitarbeit in der Schweiz. Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen. Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS. Bern.