

# Mehr Frauen in Führungspositionen in der Sozialen Arbeit durch Zertifikatskurs

04.02.2019 Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt der Männeranteil bei insgesamt 23%, in Führungspositionen bei 39% (Statistisches Bundesamt 2018). Obwohl die Beschäftigten in diesem Bereich entsprechend überwiegend weiblich sind, befinden sich in den Führungspositionen dieses Sektors überproportional viele Männer. Der Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen - Frauen in Führungspositionen in der Sozialen Arbeit“ will Frauen für Führungspositionen in der Sozialen Arbeit begeistern und qualifizieren bzw. stärken.



Angelika Henschel (Professorin mit dem Schwerpunkt „Sozialpädagogik, u.a. Genderforschung“ und Projektleiterin von „KomPädenZ Potenzial“) und Viktoria von Prittwitz (Wiss. Mitarbeiterin im Projekt „KomPädenZ Potenzial“) berichten von den Gründen für den Mangel an weiblichen Führungskräften und davon, wie ihr akademisches Weiterbildungsangebot speziell für Frauen mit einem ersten Studienabschluss in den Bereichen Soziale Arbeit, Gesundheits- oder Sozialwissenschaften diesem entgegenwirken möchte.

*Woran liegt es, dass in sozialen Dienstleistungsberufen zwar überwiegend Frauen arbeiten, diese aber mehrheitlich nicht in Führungspositionen vertreten sind?*

**Henschel** Es handelt sich bei den sozialen, personenbezogenen Dienstleistungsberufen - wie Soziale Arbeit - um einen „typischen Frauenberuf“. Diese Berufe sind gekennzeichnet durch mangelnde gesellschaftliche Anerkennung, die sich unter anderem in schlechter Bezahlung und in schlechten Aufstiegschancen ausdrückt. Dass Frauen in Führungspositionen selten vertreten sind, hat mehrere Gründe - strukturelle wie persönliche.

*Welche sind dies?*

**Henschel** Die Strukturbedingungen begünstigen es nicht, dass Frauen sich in Führungspositionen begeben können oder möchten. Wir leben immer noch in relativ traditionellen Geschlechterverhältnissen. Diese zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass die Fürsorge/Caretätigkeiten für Angehörige und Kinder nach wie vor bei den Frauen liegen. Und das heißt, dass sich die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend für Frauen stellt. Männer kriegen das gut geregelt, weil sie zu Hause häufig eine Frau haben, die ihnen den Rücken freihält. Umgekehrt gilt das in der Regel nicht. Es kommt ein weiteres Phänomen hinzu: Da sich überwiegend Männer in Führungspositionen befinden, wird sozusagen nach dem Passungsprinzip geschaut. Also: wer für eine Führungsstelle passt, das ist dann der andere Mann, der vielleicht noch im gleichen Alter ist, die gleiche Hautfarbe und ähnliche Interessen hat.

Auf der persönlichen Ebene geht es vor allem um biographisch geprägte Sozialisationserfahrungen. Frauen gehen mit sich selbst und ihren Kompetenzen mitunter zu kritisch ins Gericht. Darüber hinaus ist es für Frauen nicht besonders attraktiv, wenn die Strukturbedingungen im Erwerbsleben weiterhin überwiegend hegemonial männlich geprägt sind, weil sie sich dann eben an der Lebensrealität und der Lebenswirklichkeit von Männern orientieren müssen. Das ist nicht immer unbedingt kompatibel mit der Lebenswirklichkeit, den Einstellungen, Interessen und Bedürfnissen von Frauen.

*Werden Frauen in Führungspositionen anders bewertet als Männer?*

**Henschel** Es werden unterschiedliche Erwartungen an Männer und Frauen gestellt, wenn sie in solchen Positionen sind. Auf diese müssen sie dann reagieren. Das Führungsverhalten von Männern und Frauen wird von denen, die in untergebenen Positionen sind, unterschiedlich bewertet. Das heißt, wenn Männer als „durchsetzungsstark“, also positiv, beschrieben werden, gilt das bei Frauen mitunter als Aggressivität, als besonders ehrgeizig bzw. karriereorientiert und ist damit dann auch negativ konnotiert.

*Was ist das Ziel des Zertifikatskurses?*

**Henschel** Ausgehend von den Tatsachen, dass die Führungsebenen männlich dominiert sind und sich ein zunehmender Weiterbildungsbedarf aufgrund eines Fachkräftemangels abzeichnet ist das Ziel, Frauen zu stärken, dass sie sich zutrauen, in Führung zu gehen und dass sie Fachwissen wie auch Kompetenzen besitzen, um diese Aufgaben auch gut ausführen zu können. Und dass sie sich untereinander vernetzen, was ein wichtiger Faktor ist.

Arbeitgebenden dient der Zertifikatskurs als Möglichkeit der Personalentwicklung und -bindung. Das Zertifikat birgt folglich nicht nur einen Wert für die teilnehmenden Frauen sondern auch für ihre Arbeitgebenden. Es ist zudem anrechenbar, da der Kurs nicht nur auf einer Bedarfserhebung basiert sondern auch auf Grundlage des Moduls „Personalmanagement“ des berufsbegleitenden Master-Studiengangs „Sozialmanagement“ der Professional School konzipiert wurde. So ermöglicht es denjenigen Frauen, die dieses Studium zur aufbauenden Weiterbildung aufnehmen möchten, eine Anrechnung von 10 CP.

*Können Sie ein Beispiel für eine Kompetenz nennen, die durch die Kursteilnahme gestärkt wird?*

**Henschel** In einer zunehmend ausdifferenzierten Gesellschaft, die durch Heterogenität geprägt ist, sind zum Beispiel Gender Mainstreaming-Strategien wichtig. Gender Mainstreaming hat als Ziel, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, hilft also auch, der Diversität der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen.

**von Prittwitz** Es geht auch darum, die eigene (Führungs-)Rolle zu betrachten und zu reflektieren. Außerdem setzen die Kursteilnehmerinnen ein Praxisprojekt um, sodass sämtliche Inhalte des Kurses angewendet und Führungskompetenzen, z.B. strategische Kompetenz, Entscheidungs- und Delegationsfähigkeit, gestärkt werden.

**Henschel** Den Praxisteil machen die Frauen idealer- und sinnvollerweise in Kooperation mit eigenen Arbeitgebenden, sodass das eine Win-Win-Situation ist - sowohl für die Teilnehmerin des Zertifikatskurses, als auch die Organisation, die das Praxisprojekt unterstützt, da so neues Wissen erlangt wird und Organisationsveränderungsprozesse angestoßen werden können. Zudem werden die Frauen durch die Umsetzung des Projektes „sichtbarer“. Bei der ersten Erprobung sind dadurch Kursteilnehmerinnen zum Teil auch schon während der Kurslaufzeit innerhalb der eigenen Organisation aufgestiegen.

*Bei den Projekt-Ergebnissen, die die Teilnehmerinnen des ersten Kurses vorgestellt*

*haben, ging es auch viel um Personalakquise. Was für eine Rolle spielt diese für Gleichberechtigung?*

**von Prittwitz** Da geht es unter anderem um die Frage: Wie können Stellenausschreibungen zum Beispiel gender- und diversitygerecht, sprachsensibel verfasst werden? Unter anderem so, dass mehr Personen angesprochen werden bzw. sich angesprochen fühlen.

**Henschel** Wenn Sie zum Beispiel eine Stelle ausschreiben, in der von vornherein vermerkt ist, dass hohes Engagement und auch die Bereitschaft zu Überstunden gegeben sein müssen, dann ist das nicht besonders gendersensibel. Wenn aber drinsteht: „Die Führungsaufgaben können auch in Teilzeit erfüllt werden“, dann bewerben sich auch mehr Frauen.

Prof. Dr. Angelika Henschel ist Leiterin des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „KomPädenZ Potenzial“, in dessen Rahmen der Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“ angeboten wird. Viktoria von Prittwitz ist Ansprechperson für den Zertifikatskurs. Am 28.2.2019 findet von 17:30 - 18:30 Uhr eine Online-Infoveranstaltung zum Zertifikatskurs statt. Auch eine telefonische Beratung ist möglich. Bewerbungsfrist ist der 1.3.2019. Der Kurs findet von Juni bis Anfang Dezember 2019 statt.

Der Kurs richtet sich sowohl an Frauen, die schon in Führung sind, als auch an Frauen, die beabsichtigen, in Führung zu gehen. Durch Podiumsgespräche mit Frauen, die bereits eine Führungsposition innehaben, können Erfahrungen ausgetauscht werden. Methodik- und Didaktikwechsel unterstützen das Lernen. Es fallen für die Teilnehmerinnen keine Seminargebühren an, weil das Projekt vom BMBF unterstützt wird. Da der Kurs im Bildungs- und Tagungszentrum Ostheide (BTO Barendorf) in der Nähe von Lüneburg stattfindet, sind lediglich eine Tagungshauspauschale sowie die individuellen An- und Abreisekosten selbst zu tragen.

---

## **Weitere Informationen**

- Webseite Zertifikatskurs „Gestärkt in Führung gehen“
- Anmeldung zur Online-Infoveranstaltung

## **Kontakt**

Viktoria von Prittwitz, M.Ed.  
E-Mail

---

Das Interview führte Morgaine Struve.

---

Datum: 04.02.2019  
Autor: Morgaine Struve  
E-Mail: [morgaine.struve@stud.leuphana.de](mailto:morgaine.struve@stud.leuphana.de)