



rückenwind

*Für die Beschäftigten
in der Sozialwirtschaft*

Informationsblatt für das Programm *rückenwind*

Gender-Aspekte in der Altenpflege

Autorin: Dr. Regina Frey,
unter Mitarbeit von Livia Langers

Juli 2011

Inhalt:

1	Einleitung	2
2	Geschlechtermuster im Pflegeberuf.....	2
2.1	Horizontale Ebene: Pflege als „Frauenberuf“?.....	3
2.2	Vertikale Ebene: Geschlechterhierarchien in Leitungspositionen	6
2.3	Frauen und Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflege	8
3	Fazit	9
4	Weiterführende Literatur und Internetquellen	10



1 EINLEITUNG

Gender und Pflege sind eng miteinander verwoben: Der Großteil der pflegebedürftigen Menschen ist weiblich, und sowohl in der privaten als auch in der professionellen Pflegearbeit stellen Frauen die absolute Mehrheit. Der Männeranteil am Pflegepersonal ist insgesamt gering, während auf Führungsebenen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Auch spielen Muster von Weiblichkeit und Männlichkeit eine entscheidende Rolle.

Dieses Informationsblatt gibt einen zusammenfassenden Überblick über die wesentlichen Befunde. Im ersten Abschnitt geht es zunächst um einen Überblick über die im Pflegeberuf wirkenden Aspekte struktureller Geschlechterungleichheiten. Im zweiten Abschnitt werden wichtige statistische Daten zum Thema mit weiterführenden Erläuterungen ergänzt.

Dabei liegt der Fokus des Informationsblattes auf den im Pflegeberuf Tätigen, da dies auch die Zielgruppe des Programms *rückenwind* ist.¹ Es soll somit den Projektträgern eine Grundlage dazu geben, geschlechtsbezogene Muster in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld noch besser zu erkennen und aktiv zur Gleichstellung in ihren Projekten beizutragen. Allerdings kann es hier nicht darum gehen, konkrete Handlungsempfehlungen zu unterbreiten.

2 GESCHLECHTERMUSTER IM PFLEGEBERUF

Zur Situation in der Ausbildung:

Die aktuellen Statistiken zum Schuljahr 2009/2010 zeichnen ein eindeutiges Bild, was das Geschlechterverhältnis in der Ausbildung betrifft: Frauen dominieren hier eindeutig, während immer noch nur sehr wenige junge Männer den Beruf des Altenpflegers bzw. des Altenpflegehelfers erlernen (vgl. Tab. 1).

¹ In den Überlegungen zur Geschlechtergerechtigkeit und Pflegearbeit sollte das Themengebiet der *unbezahlten* Pflege bzw. die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von angehörig Pflegenden nicht vernachlässigt werden (siehe hierzu z. B. Stiegler / Engelmann 2011). Im Dezember 2009 waren im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) 2,34 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig. Die Mehrheit (67 Prozent) waren Frauen (Statistisches Bundesamt 2011, S. 6): Der Frauenanteil bei den zu Hause versorgten Menschen beträgt 63 Prozent, bei den vollstationär im Heim Versorgten liegt er mit 75 Prozent deutlich höher (Statistisches Bundesamt 2011, S. 7).



Tab. 1: Anzahl der Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (Berufsfachschulen, Fachschulen und Schulen des Gesundheitswesens) im Schuljahr 2009/2010

Beruf bzw. Fachrichtung	Gesamt	Männlich	Weiblich
Altenpfleger/in	46.174	9.039	37.135
Altenpflegehelfer/in	6.436	1.230	5.206

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2010, S. 14; eigene Darstellung)

2.1 HORIZONTALE EBENE: PFLEGE ALS „FRAUENBERUF“?

Zunächst wird hier unterschieden zwischen dem Bereich der ambulanten Pflege und den Pflegeeinrichtungen.

A) In den **ambulanten Pflegediensten** arbeiteten im Jahr 2009 269.000 Personen im Rahmen des SGB XI, davon waren 87 Prozent weiblich. Die Mehrheit des Personals (71 Prozent) war teilzeitbeschäftigt. Gegenüber 2007 ist die Personalzahl um 13,9 Prozent bzw. 33.000 Beschäftigte gestiegen. Insbesondere im Bereich der sonstigen Berufsabschlüsse ist ein erheblicher Zuwachs von 12.000 Beschäftigten bzw. 31,7 Prozent zu verzeichnen. Die sonstigen Berufsabschlüsse sind in der Regel nicht direkt pflegebezogen (Statistisches Bundesamt 2011, S. 9f.).

Tab. 2: Personal nach Berufsabschluss am 15.12.2009 in ambulanten Pflegediensten (fünf häufigste von 20 Berufsabschlüssen) und Geschlecht (geschätzte Vollzeitäquivalente in Prozent)

Berufsabschluss	Anteil am Pflegepersonal	davon weiblich
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	31,0 %	87,2 %
Staatlich anerkannte/r Altenpfleger/in	22,5 %	85,1 %
Sonstiger Berufsabschluss	15,5 %	83,3 %
Sonstiger pflegerischer Beruf	7,8 %	91,0 %
Ohne Berufsabschluss/ noch in Ausbildung	6,1 %	70,4 %

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2011, S. 14; eigene Darstellung)



Einen Abschluss einer pflegewissenschaftlichen Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität haben lediglich 0,5 Prozent des Personals; 70,8 Prozent davon sind weiblich (siehe ebd.).

B) In **Pflegeheimen** waren insgesamt 621.000 Personen beschäftigt, hiervon waren 85 Prozent weiblich. Ein Drittel (33 Prozent) des Personals ist in Vollzeit beschäftigt. Damit liegt der Anteil etwas höher als in den ambulanten Pflegediensten. Über die Hälfte (59 Prozent) der Beschäftigten arbeitete in Teilzeit. Im Vergleich zu 2007 kann insgesamt ein Zuwachs von 8,3 Prozent bzw. 48.000 Personen festgestellt werden. Im Bereich der Teilzeitkräfte, die mehr als „halbtags“ tätig sind, gab es eine erhebliche Zunahme um 28.000 Beschäftigte bzw. 15,1 Prozent. Beim Anteil der Vollzeitbeschäftigten gab es nur einen unterdurchschnittlichen Zuwachs um 2,2 Prozent bzw. 4.000 Personen. Eine relativ starke Zunahme ist bei den sonstigen Berufsabschlüssen mit 22.000 Beschäftigten bzw. 15,9 Prozent zu verzeichnen.

Tab. 3: Personal nach Berufsabschluss und Tätigkeitsbereich am 15.12.2009 in Pflegeheimen (fünf häufigste von 20 Berufsabschlüssen, in Prozent)

Berufsabschluss	Anteil am Pflegepersonal	davon weiblich
Staatlich anerkannte/r Altenpfleger/in	26,0 %	82,8 %
Sonstiger Berufsabschluss	23,3 %	78,3 %
Ohne Berufsabschluss/ noch in Ausbildung	16,5 %	79,9 %
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	10,1 %	88,9 %
Sonstiger pflegerischer Beruf	5,9 %	90,6 %

(Quelle: Statistisches Bundesamt 2011, S. 22; eigene Darstellung)

Einen Abschluss einer pflegewissenschaftlichen Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität haben lediglich 0,5 Prozent des Personals; 68,8 Prozent davon sind weiblich (siehe ebd.).

Die der Pflegestatistik entnommenen Daten machen deutlich: Frauen stellen nicht nur die Mehrheit der bezahlten Pflegekräfte, sie haben auch den höchsten Anteil im Arbeitsbereich der unterstützenden Tätigkeiten. Beim Personal mit pflegewissenschaftlichem Studienabschluss steigt dagegen der Männeranteil. Menschen mit diesem Berufsabschluss arbeiten auch häufiger in Vollzeit. Hier wird bereits ein hierarchisches Geschlechtermuster im Pflegeberuf augenscheinlich (vgl. dazu auch die Datenanalyse zur Pflegestatistik 2005, Backes / Amrhein / Wolfinger 2008, S. 50).



Altenpflege wird als typischer „Frauenberuf“² wahrgenommen. Augenfällig ist, dass „Frauenberufe“ wie die Altenpflege sich durch Merkmale wie niedriges Qualifikationsniveau, wenig Aufstiegschancen und geringe Entlohnung auszeichnen. Altenpflege wird häufig als „halbberufliche Tätigkeit“ angesehen, für die Frauen allein schon durch ihre angeblich biologisch verankerten Eigenschaften wie besonderes Empathievermögen und ihren Wunsch zu Sorgen qualifiziert seien (vgl. Backes / Amrhein / Wolfinger 2008, S. 56). Eine Zuweisung vermeintlich „weiblicher“ und „männlicher“ Eigenschaften täuscht darüber hinweg, dass die Unterschiede innerhalb der Gruppe von Frauen oder Männern oftmals größer und relevanter sind.

Pflege- und Sorgetätigkeiten sollten von solchen traditionellen geschlechtsgebundenen Zuschreibungen gelöst werden (vgl. Stiegler 2009, S. 9f). Um einen Mentalitätswandel bezüglich der rigiden Aufteilung in „typische“ Frauen- bzw. Männertätigkeiten herbeizuführen, sollten Maßnahmen zur Förderung von (privater) und beruflicher Pflege Tätigkeit von Männern ergriffen werden.³ Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die geschlechterparitätische Zusammensetzung, z. B. eines Pflorgeteams, geschlechtersensibles Handeln nicht notwendig garantiert. Vielmehr müssen Frauen und Männer in ihrer Vielfalt für Gender-Aspekte in ihrer Arbeit sensibilisiert und für nicht-benachteiligendes Handeln geschult werden (Gender-Kompetenz als Teil der Fachkompetenz des Pflegepersonals).

Eine Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen in der professionellen Pflege sollte aktuelle Debatten über den Fachkräftemangel reflektieren: Den Prognosen nach wird sich der Fachkräftemangel im Pflegebereich unter dem Druck des demografischen Wandels und mit Blick auf die derzeitige Beschäftigtenstruktur in den nächsten Jahrzehnten noch verschärfen (vgl. Afentakis / Maier 2010). Bereits zum jetzigen Zeitpunkt kann aber die Zahl der Auszubildenden den Bedarf nicht decken. Der Arbeitsmarktforscherin Franziska Schreyer nach kann die Problematik des Fachkräftemangels insofern auch als Chance begriffen werden, als dass sie eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bedeutet. Indem die Attraktivität dieses Berufsfeldes gesteigert wird, soll der Männeranteil erhöht werden (vgl. Schreyer 2007, S. 7).

Es steht fest, dass die bloße Aufwertung des Images der Altenpflege alleine nicht ausreicht. Es müssen konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der professionellen Pflegearbeit stattfinden (vgl. Hammer / Bartjes 2005, S. 40ff.). Allerdings sollte in dieser sehr verbreiteten Argumentationslogik

² Der Begriff des „Frauen-“ oder „Männerberufes“ ist umstritten, da hier Muster gefestigt werden können. Von einem Frauen- oder Männerberuf wird gesprochen, wenn der Anteil einer Geschlechtergruppe über 80 Prozent beträgt.

³ Ein Beispiel für eine solche Maßnahme ist die Erstellung von Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte und geschlechtssensible Altenpflegeausbildung durch das Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung (siehe hierzu Hörmann / Voß-Wortmann / Blumenauer 2010). Hier wurden u. a. konkrete Maßnahmen zur Gewinnung von männlichen Auszubildenden entwickelt.



auch bedacht werden, dass die Verbesserung und Aufwertung des Pflegeberufs nicht nur zum Zweck der besseren Anwerbung von Männern stattfinden sollte. Die schlechten Arbeitsbedingungen im „Frauenberuf“ Altenpflege müssen angesprochen werden (vgl. Gumpert 2009, S. 32).

Zusammenfassend kann mit Backes, Wolfinger und Amrhein festgestellt werden: Der einfache Aufruf zu mehr „Männern in die Pflege!“ greift zu kurz (vgl. Backes / Wolfinger / Amrhein 2011, S. 22).

2.2 VERTIKALE EBENE: GESCHLECHTERHIERARCHIEN IN LEITUNGSPPOSITIONEN

Für Deutschland sind kaum statistische Daten zum Männeranteil in Leitungspositionen verfügbar. Die Einschätzungen zum Männeranteil schwanken zwischen 60 bis 90 Prozent (vgl. Backes / Amrhein / Wolfinger 2008, S. 50). Borutta und Giesler haben im Rahmen einer Umfrage in nordrhein-westfälischen Altersheimen einen Männeranteil von 59 Prozent in den Heimleitungen bzw. Geschäftsführungen errechnet (vgl. Borutta / Giesler 2006a, S. 33).

Die Soziologin Christine Williams hat sich im Rahmen empirischer Untersuchungen intensiv mit dem Verhalten von Männern in Frauenberufen bzw. von Frauen in Männerberufen befasst. In den von ihr durchgeführten Interviews wurde für den Bereich der Pflege die Tendenz deutlich, dass Männer sich eher von der direkten Pflege abzugrenzen scheinen und sich stattdessen auf Bereiche konzentrieren, die besser entlohnt werden und auch ein höheres Ansehen genießen (vgl. Williams 1989 nach Hammer / Bartjes 2005, S. 20; Backes / Amrhein / Wolfinger 2008, S. 53). Tatsächlich werden Pflegebereiche einer geschlechtlichen Zuordnung unterzogen, die gleichzeitig einer wertenden Hierarchisierung entspricht. Die „direkte“ Pflege, die sich durch körper- und personennahe Tätigkeiten auszeichnet, wird mehrheitlich von Frauen ausgeübt, während im Bereich der „indirekten“ Pflege, die im Bereich der Management- und Planungstätigkeiten stattfindet, mehrheitlich Männer zu finden sind (vgl. Voges 2002 nach Backes / Amrhein / Wolfinger 2008, S. 51).

Eine solche geschlechtsspezifische Zuteilung kann bereits in der Ausbildungsphase erfolgen, z. B. wenn Männer eher dazu animiert werden, nach Beendigung ihrer Ausbildung Fortbildungen zu besuchen, die ihre Karriere-möglichkeiten erweitern. Auch können Männer oftmals eher in Tätigkeitsfelder wie z. B. Verwaltung orientiert werden (vgl. Williams 1989 nach Hammer / Bartjes 2005, S. 20).

Aus der Fachliteratur ist zudem bekannt, dass bei der Bewertung von Leistung nicht selten geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte eine Rolle spielen. Nicht nur für den Pflegebereich gilt, dass Männern eine Führungsaufgabe eher zugetraut wird, da die Kompetenzmerkmale von Führungskräften männlich konnotiert sind: So werden Kriterien wie „Zielorientierung“, „Leistungsbereitschaft“ und



„Durchsetzungsvermögen“ häufiger mit männlichen Eigenschaften in Verbindung gebracht. Kriterien wie „Sozialkompetenz“, „Kreativität“ und „Kommunikationsfähigkeit“ werden mit weiblichen Eigenschaften belegt – Letztere sind jedoch weniger aufstiegsrelevant. Geschlechterstereotypen führen somit nicht selten zu Beurteilungsfehlern, die hinsichtlich des Aufstiegs eher Vorteile für Männer mit sich bringen. Beurteilungsstatistiken zeigen, dass Teilzeitkräfte bisweilen schlechter beurteilt werden, da die Gefahr besteht, dass das sachfremde Kriterium einer ständigen Verfügbarkeit angelegt wird. Da Frauen auch im Pflegebereich wesentlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (siehe Statistisches Bundesamt 2011; Backes / Amrhein / Wolfinger 2008, S. 50), gereicht ihnen dieser „Teilzeit-Effekt“ eher zum Nachteil (hier ist jedoch zwischen neuen und alten Bundesländern zu unterscheiden).

Auch ist bekannt, dass es bei der Beurteilung und Auswahl von Personal Verzerrungseffekte gibt, die zum schnelleren Aufstieg von Männern führen können. Dies ist z. B. der „Hierarchie-Effekt“: Personen, die bereits in höheren Positionen beschäftigt waren, werden per se besser eingeschätzt. Der „Klebe-Effekt“ besagt, dass Personen, die längere Zeit in einer Hierarchiestufe verblieben sind, grundsätzlich schlechter eingeschätzt werden. Diese Effekte können durch Geschlecht als Strukturkategorie verstärkt werden, da in den jeweils betroffenen Gruppen mehr Frauen oder Männer anzutreffen sind (vgl. hierzu bspw. Dulisch (ohne Datum) und Fried u. a. 2000).

Bei Frauen und Männern in der Pflege lassen sich geschlechtsgebunden unterschiedliche Karriereverläufe erkennen. Mit Blick auf die Karrieren von Männern in der „Frauendomäne“ Pflege hat Christine Williams die Metapher des „gläsernen Fahrstuhls“ eingeführt: Frauen stoßen in „Männerberufen“ oftmals an die „gläserne Decke“; ihnen wird durch mehr oder weniger subtile Mechanismen der Zugang zu Führungsetagen erschwert. In ihrer Studie kommt Williams zu dem Schluss, dass Männer dagegen tendenziell weniger Hindernissen begegnen, wenn sie aufsteigen möchten – im Gegenteil: Sie werden eher gefördert, und ihnen wird der Aufstieg erheblich erleichtert. So würden z. B. im Rahmen von informellen Gesprächen Männer eher dazu ermuntert, sich doch auf höhere Stellen zu bewerben, und dies auch, wenn sie eigentlich mit ihrer aktuellen Position ganz zufrieden sind (vgl. Williams 1993 und 1992; Hammer / Bartjes 2005, S. 21).

Teilzeitarbeit und Leitungspositionen schließen sich im heutigen Arbeitsverständnis oftmals aus. Eine Ursache für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen ist die Tatsache, dass Teilzeitstellen mehrheitlich mit Frauen besetzt sind. Der Pflegeberuf ist hier keine Ausnahme. Die Arbeit in Teilzeit wird auch durch die Doppelbelastung von vielen Frauen durch Beruf und Familie, also durch gesamtgesellschaftliche Geschlechterverhältnisse bedingt (vgl. Joost 2007, S.11).

Eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse in der Pflege könnte laut Backes, Wolfinger und Amrhein auch dadurch gefördert werden, dass das Spektrum der



Arbeitsbereiche erweitert wird. So könnte das Aus- und Weiterbildungssystem für die Tätigkeitsbereiche sozialer, medizinischer, therapeutischer und pflegerischer Betreuung breiter angelegt werden. Als Länderbeispiel wird Belgien angeführt: Hier werden neben der medizinischen Versorgung und Pflege auch die soziale Betreuung bzw. Beratung und Alltagsgestaltung und Therapieformen wie Physio- und Ergotherapie als Tätigkeitsbereiche der Pflege anerkannt (vgl. Backes / Wolfinger / Amrhein 2011, S. 20 u. 31). Besteht im Aus- und Weiterbildungssystem die Möglichkeit, Weiterqualifikationen sowohl auf vertikaler (Leitungsebene) als auch horizontaler Ebene wahrzunehmen, könnte dies die Wechsel- und Karrierechancen erhöhen. In Kombination mit der Aufwertung der professionellen Altenpflege kann eine solche Erweiterung des Aus- und Weiterbildungssystems zum Abbau von Geschlechterhierarchien in der Pflege beitragen (vgl. Backes / Wolfinger / Amrhein 2011, S. 20f.).⁴

2.3 FRAUEN UND MÄNNER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER ALTENPFLEGE⁵

Es liegen zum jetzigen Zeitpunkt keine genauen Zahlen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Altenpflege vor. Jens Friebe hat für die stationäre Altenpflege in Nordrhein-Westfalen einen Anteil von 30 Prozent errechnet, die absolute Mehrheit dieser Gruppe stellen Frauen mit Migrationshintergrund. Ihr Anteil beträgt etwa 90 Prozent (vgl. Friebe 2006, S. 7 u. 11)⁶. In seiner Bestandsaufnahme zur Situation der „Migrantinnen und Migranten in der Altenpflege“ hat er einen Qualifizierungs- bzw. Fortbildungsbedarf in den Bereichen deutsche Fachsprache in Verbindung mit Pflegeinhalten identifiziert (vgl. Friebe 2006, S. 23).

⁴ Allerdings sind die jeweiligen Tätigkeitsbereiche auch mit unterschiedlichen Anforderungen, was die Qualifikation betrifft, Unterschieden im Lohn und in den Zugangskanälen verknüpft (vgl. Backes / Wolfinger / Amrhein 2011, S. 21).

⁵ Zum Themengebiet „kultursensible Altenpflege“ siehe http://www.kultursensible-altenhilfe.net/download/materialien_kultursensibel/handreichung.pdf (aufgerufen a.: 22.06.2011).

⁶ Eine Maßnahme, die sich mit der Erhöhung des Anteils an männlichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund auseinandersetzt, ist z. B. das in Hessen situierte Projekt „AjuMA“ – „Ausbildung junger Männer mit Migrationshintergrund in der Altenpflegehilfe“. Es wird von der Gemeinnützigen Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft (GOAB) seit Anfang 2010 durchgeführt. Ziel ist die Anwerbung von jungen, männlichen Hauptschulabsolventen mit Migrationshintergrund für eine einjährige Ausbildung zur Altenpflegehilfskraft. Weitere Information zum Projekt „AjuMA“: <http://www.goab.info/index.php?id=555> (aufgerufen am: 22.06.2011).



3 FAZIT

Altenpflege ist ein professionelles Feld mit Zukunft: Aufgrund des demografischen Wandels wird es zu einem deutlichen Mehrbedarf an Fachkräften kommen. Das Programm *rückenwind* fördert auch Beschäftigte im Bereich der Altenpflege. Gleichstellungspolitische Ziele sind dabei, die Pflegeberufe auch für Männer attraktiver zu machen und gleichzeitig Frauen für Leitungsfunktionen zu stärken.

Das Informationsblatt gibt Anhaltspunkte, wo hier Problemlagen bestehen. Es kann in Ergänzung zum „Leitfaden zur Gender Mainstreaming-Bewertung von Interessenbekundungen des Programms Rückenwind“ (Frey 2010) dabei helfen, auf den Sachverhalt zugeschnittene Projektziele zu formulieren. Projekte werden somit darin unterstützt, einen konkreten Beitrag zum ESF-Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu leisten.



4 WEITERFÜHRENDE LITERATUR UND INTERNETQUELLEN

Afentakis, Anja / Maier, Tobias (2010): Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In: Statistisches Bundesamt (Hg): Wirtschaft und Statistik 11/2010, S. 990-1002.

Url:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Gesundheitswesen/ProjektionPersonalbedarf112010,property=file.pdf> (aufgerufen am: 18.07.2011).

Backes, Gertrud / Amrhein, Ludwig / Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05587.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).

Backes, Gertrud / Amrhein, Ludwig / Wolfinger, Martina (2009): Gender in der Pflege – Herausforderungen für die Politik – eine Kurzfassung. In: Gumpert, Heike (2009): Wenn die Töchter nicht mehr pflegen: Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06694.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).

Backes, Gertrud / Amrhein, Ludwig / Wolfinger, Martina (2011): Geschlechterpolitik zu Pflege/Care. Anregungen aus europäischen Ländern. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08222.pdf> (aufgerufen am: 12.07.2011).

Bartjes, Heinz / Hammer, Eckart (2006): Männer und Altenpflege. Analyse und Ansätze für mehr Männer in der Altenpflege. In: Krabel, Jens / Struve, Olaf (Hg): Männer in „Frauen- Berufen“ der Pflege und Erziehung. Wiesbaden. S. 135-158.

Beer, Brigitte / Hammer, Gerlinde / Kuhr, Gundi (2008): Integration von Diversity in die Altenpflege. Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen. Erarbeitet im Rahmen des Projektes „KoKoQ – Verbesserung von Kommunikation, Kooperation und Qualifikation bei Partnerinnen und Partnern der Altenpflege“. Landesprogramm „Arbeit und Technik“ des Landes Bremen.

Url: http://proaktiv.iaw.uni-bremen.de/ccm/cms-service/stream/asset/?asset_id=624007 (aufgerufen am: 22.06.2011).

BMFSFJ (2005): Genderdatenreport 2005.

Url: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html> (aufgerufen am: 22.06.2011).



Borutta, Manfred / Giesler, Christiane (2006a): Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege. Eine sozialpsychologische und systemtheoretische Analyse. Wiesbaden.

Borutta, Manfred (2006b): Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege: Ergebnisse einer sozialpsychologischen und systemtheoretischen Studie.

Url: http://www.manfred-borutta.de/fileadmin/user_upload/Karriereverlaeufe-Forum.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).

Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart e.V. (Hg) / Hammer, Eckart / Bartjes, Heinz (2005): Mehr Männer in den Altenpflegeberuf. Stuttgart.

Url: <http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/content/download/5751/43798/file> (aufgerufen am: 22.06.2011).

DGB (2011): Fachkräftemangel in der Pflegebranche ist hausgemacht. In arbeitsmarkt aktuell, Heft 1.

Url: <http://www.dgb.de/themen/++co++af783440-1cab-11e0-50c0-00188b4dc422> (aufgerufen am: 22.06.2011).

Dulich, Frank (ohne Datum): Personalbeurteilung und Gleichstellung.

Url: http://www.personalbeurteilung.de/bedeutung_der_geschlechterrollen.html (aufgerufen am 10.05.2011).

Frey, Regina (2010): Leitfaden zur Gender Mainstreaming-Bewertung von Interessenbekundungen des Programms *rückenwind*. Veröffentlichung des Programms rückenwind und der Agentur für Gleichstellung im ESF.

Url: http://esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/Leitfaden_GenderMainstreaming_rueckenwind.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).

Friebe, Jens (2006): Migrantinnen und Migranten in der Altenpflege. Bestandsaufnahme, Personalgewinnung und Qualifizierung in Nordrhein-Westfalen. Eine Handreichung für Bildung und Praxis in der Altenpflege.

Url: http://www.big-essen.de/fileadmin/bigdata/PDF_Dateien/friebe06_01.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).

Fried, Andrea / Wetzels, Ralf / Baitsch, Christof (2000): Wenn zwei das Gleiche tun ...: Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung. Zürich.

Fried, Andrea / Wetzels, Ralf / Baitsch, Christof (2001): Leistungsbeurteilung und Geschlechtsdiskriminierung – Kritisch-Konstruktive Bemerkungen. In: Arbeit, Heft 10, 2. S. 122-134.

Url: <http://www.zeitschriftarbeit.de/docs/2-2001/fried.pdf> (aufgerufen am: 17.04.2007).

GenderKompetenzZentrum 2003-2010: Personalbeurteilung.

Url: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/personalentwicklung/personalbeurteilung> (aufgerufen am: 13.07.2011).



- Gumpert, Heike (Hg) (2009): Wenn die Töchter nicht mehr pflegen: Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik.
Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06694.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).
- Hörmann, Martina / Voß-Wortmann, Maren / Blumenauer, Heike (2010): Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte und geschlechtssensible Altenpflegeausbildung. Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung. September 2010.
Url:
http://www.altenpflegeausbildung.net/snaa/thema/mat/gender/GM_Handlungsempfehlungen_Altenpflegeausbildung.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).
- Kuhr, Tom (2003): Unterschieds-Los. Männer in der Altenpflege zwischen Fremdheit und Familiarität im weiblich dominierten Berufsfeld. Eine qualitative Untersuchung. Diplomarbeit, Zwickau.
- Kuratorium Deutsche Altershilfe / Wilhelmine-Lübke-Stiftung e.V. (KDA) / Arbeitskreis „Charta für eine kultursensible Altenpflege“ (2007): Für eine kultursensible Altenpflege. Eine Handreichung.
Url: http://www.kultursensible-altenhilfe.de/download/materialien_kultursensibel/handreichung.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).
- Joost, Angela (2007): Berufsverbleib und Fluktuation von Altenpflegerinnen und Altenpflegern. Literaturlauswertung.
Url: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/Berufsverbleib.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).
- Schreyer, Franziska (2007): Umworben und benachteiligt. Wie Frauen den Mangel am Fachkräftemarkt für sich nutzen könnten. Interview. In: DGB (Hg): Infobrief, Der Fachkräftemarkt, der Arbeitsmarkt und die Frauen. Reader und Sonderausgabe zum Internationalen Frauentag 2008, Dezember 2007, S. 6-7.
Url: <http://www.dgb-frauen.de/themen/frau-geht-vor/infobrief-6-07.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).
- Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung (2010): Geschlechtergerecht und geschlechtssensibel ausbilden?! – Überlegungen zu Gender Mainstreaming in der Altenpflegeausbildung. Newsletter, Ausgabe 8, September 2010.
Url:
http://www.altenpflegeausbildung.net/snaa/sn/newsletter/download/altenpflegeausbildung_newsletter_8.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).
- Statistisches Bundesamt (2011): Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse.
Url:
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publik>



[ationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001099004,property=file.pdf](#) (aufgerufen am: 22.06.2011).

Statistisches Bundesamt (2010): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Schuljahr 2009/2010. Fachserie 11, Reihe 2.

Url:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/BildungForschungKultur/Schulen/BeruflicheSchulen2110200107004,property=file.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).

Stuve, Olaf / Krabel, Jens / Kasiske, Jan / Schädler, Sebastian (k. A.): Zur Situation von Männern in „Frauen-Berufen“ der Pflege und Erziehung in Deutschland: Eine Überblicksstudie. In: Bildungsnetz Berlin (Hg).

Url:

http://www.dissens.de/de/dokumente/pubs/maenner_in_erzieher_u_pflegeberufen.pdf (aufgerufen am: 22.06.2011).

Stiegler, Barbara (2009): Was heißt Geschlechtergerechtigkeit in der Pflegearbeit? In: Gumpert, Heike (Hg) (2009): Wenn die Töchter nicht mehr pflegen: Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): WISO Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, S. 6-11.

Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06694.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).

Stiegler, Barbara / Engelmann, Dirk (2011): Zeit und Geld für pflegende Angehörige. Eckpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg): WISO direkt: Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Juni 2011.

Url: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08192.pdf> (aufgerufen am: 22.06.2011).

Twigg, Julia (2000): Carework as a form of bodywork. Ageing and Society Heft 4, 20. Jg., S. 389-411.

Ummel, Hannes (2004): Männer in der Pflege. Berufsbiographien im Umbruch. Bern.

Voges, Wolfgang (2002): Pflege alter Menschen als Beruf – Soziologie eines Tätigkeitsfeldes. Wiesbaden.

Williams, Christine (1989): Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional occupations. Berkeley.

Williams, Christine (1992): The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. In: Social Problems, Heft 3, 39. Jg., S. 253-267.

Williams, Christine (Hg) (1993): Doing „women`s work“. Newbury Park, London, New Delhi.