

(Sub-) Spezialisierung? – Teil 1: Zur „doppelten Spezialisierungsdebatte“ Klinischer Sozialarbeit. In: Kraus, B. u.a. (Hrsg.): Soziale Arbeit zwischen Generalisierung und Spezialisierung. Opladen 2011, S. 235-243

Großmaß, R.: Beratung als neue Profession – Anstöße und Entwicklungen im Umfeld des Psychotherapeutengesetzes. Berlin 1999. In: <http://www.ash-berlin.eu/hsl/freedocs/197/beratungsprofession.pdf> (Abruf am 6.1.2012)

Großmaß, R.: Hard to reach – Beratung in Zwangskontexten. In: Labonte-Roset, C.; Hoefert, H.-W.; Cornel, H. (Hrsg.): Hard to reach. Schwer erreichbare Klienten in der Sozialen Arbeit. Berlin 2010, S. 173-185

Herwig-Lempp, J.; Schwabe, M.: Soziale Arbeit. In: Wirsching, M.; Scheib, P. (Hrsg.): Lehrbuch für Paar- und Familientherapie. Berlin 2002, S. 475-488

Hildenbrand, B.: Ereignis, Krise, Struktur – ein Konzept von Wandel im Lebenslauf und in Beratung und Therapie. In: Familiendynamik 2/2011, S. 92-100

McLeod, J.: Councelling – eine Einführung in Beratung. Tübingen 2004

Neuffer, Manfred: Der historische Beratungsdiskurs in der Sozialen Arbeit. In: standpunkt : sozial 2-3/2011, S. 8-17

Nestmann, F.: Die Zukunft der Beratung in der sozialen Arbeit. In: Beratung aktuell, Fachzeitschrift für Theorie und Praxis der Beratung 2/2008, S. 72-97

Sickendiek, U.; Engel, F.; Nestmann, F.: Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. Weinheim 2008

Zwicker-Pelzer, R.: Beratung in der Sozialen Arbeit. Bad Heilbrunn 2010

WHISTLEBLOWING IN DER SOZIALEN ARBEIT | Auswirkungen negativ ökonomisierter Arbeitsbedingungen

Martin Stummbaum

Zusammenfassung | Als eine Kultur des (er)duldenden Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen stellt sich die vorherrschende Arbeitssituation der Sozialen Arbeit in Deutschland dar. Dies lässt sich aus der Auswertung von 122 Praxisberichten von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern ableiten. Sogenanntes Whistleblowing, also die Aufdeckung von Missständen im eigenen Arbeitsbereich, kann in belasteten Arbeitssituationen ein Ansatz sein, zum Erliegen gekommene Prozesse der Vertretung fachlicher Ansprüche und Interessen zu reaktivieren.

Abstract | A survey on the base of 122 reports of practitioners and students of social work in Germany proves their common professional situation as marked by a culture of endured knowledge of deficits and aberrations. Whistleblowing, i.e. the disclosing of deficits in one's own field, can be an approach to reactivate ebbed processes of professional interests and demands.

Schlüsselwörter ► Arbeitsbedingungen

► Soziale Arbeit ► Sozialarbeiter

► Fallbeschreibung ► Stress ► Whistleblowing

1 Ökonomisierung der Sozialen Arbeit |

Mit dem Schwarzbuch Soziale Arbeit problematisiert *Mechthild Seithe* (2010) die Ökonomisierung Sozialer Arbeit und gibt einen Überblick über die Folgen dieser Entwicklung. Die Autorin belässt es nicht bei einer Analyse und Reflexion, sondern gelangt zu der Aufforderung, Widerstand gegen die negativen Folgen der Ökonomisierung zu leisten.

Die vorliegende Studie geht der Frage nach, inwieweit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter Widerstand gegen eine negativ ökonomisierte Soziale Arbeit leisten können und dies bereits tun. Aus der qualitativen Auswertung der Praxisberichte von 122 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern sowie Studierenden der Sozialen Arbeit aus unterschiedlichen

Handlungsfeldern, deren Arbeitssituationen von Ökonomisierungsfolgen belastet beziehungsweise negativ determiniert sind, lässt sich resümieren, dass Widerstandsstrategien sehr selten formuliert und noch seltener praktiziert werden. Weit verbreitet sind hingegen Strategien der Anpassung sowie Strategien der Kompensation von Negativfolgen der Ökonomisierung Sozialer Arbeit.

2 Strategien im Umgang mit einer negativ ökonomisierten Praxis Sozialer Arbeit | Anhand der nachfolgenden Praxisvignetten lassen sich die erhobenen Strategien clustern. Es lässt sich zusammenfassen, dass von den 122 Befragten 32 Prozent eine Anpassungs-, 42 Prozent eine Kompensations- und 26 Prozent eine Widerstandsstrategie im Umgang mit von Ökonomisierungsfolgen belasteten beziehungsweise negativ determinierten Arbeitssituationen in der Sozialen Arbeit verfolgen.

2-1 Strategien der Anpassung: Erfolge jenseits der eigenen Fachlichkeit (22 Prozent) |

*Kathrin Klein*¹: „Als Fachkraft für Jugendarbeit fühle ich mich schon lange nicht mehr. An der Schule, an der ich seit fast drei Jahren tätig bin, werde ich als eine Art ‚Mädchen für alles‘ zur Unterstützung der Lehrerschaft betrachtet. ‚Herr Baumann hat sich krank gemeldet. Kathrin, Du musst jetzt die 8c für zwei Stunden übernehmen‘, ‚Kathrin, ruf mal bitte bei Frau Özdemir an und sag ihr, dass mir etwas dazwischen gekommen ist und ich unseren heutigen Gesprächstermin auf nächste Woche verschieben muss‘, so und so ähnlich lauten die Arbeitsaufträge, die von Lehrerschaft und Schulleitung an mich herangetragen werden und die einen nicht unerheblichen Teil meiner ohnehin schon knappen Arbeitszeit in Anspruch nehmen und eine fachliche Arbeit schon im Ansatz untergraben. Meine Geschäftsführung weiß um meine Arbeitssituation, sieht aber keine Veranlassung und Möglichkeit, etwas dagegen zu unternehmen.“

Meinen wiederkehrenden Unmutsäußerungen wird mit der immer gleichen Antwort begegnet, dass ich mit meiner Teilzeitstelle an einer so großen Schule sowieso keine fachlich vernünftige Jugendarbeit leisten könne und dass es auch keinen Grund zur Sorge gebe, solange die Schulleitung und die Lehrerschaft meine Arbeit als gut bewerten. Und das tun sie. Bei

¹ Aus Gründen des Personenschutzes wurden die Befragten anonymisiert.

offiziellen Anlässen und in den Jahresberichten werde ich für eine Arbeit, die ich so eigentlich nicht geleistet habe, gelobt. Gelobt dafür, dass ich meine Arbeit, in der ich fachliche Standards oft außen vor lassen muss, so darstelle, dass sie Qualitätsvorgaben entspricht, von denen bekannt ist, dass sie nicht realisiert wurden und unter diesen Bedingungen auch nicht realisiert werden können.

Aber vielleicht hänge ich auch noch zu sehr meinem Studium nach, in dem es um die theoretischen Ideale und nicht die praktischen Widrigkeiten von Sozialer Arbeit ging. Vielleicht fehlt es mir tatsächlich noch an Berufserfahrung, wie meine Geschäftsführung immer sagt, um akzeptieren zu können, dass die kurzfristige Unterrichtsübernahme des erkrankten Lehrers Herrn Baumann als pädagogische Projektmaßnahme und der Anruf bei Frau Özdemir zur Verschiebung eines Sprechstundentermins bei der Klassenlehrerin als Beratungsgespräch mit Eltern dokumentiert werden können.“

2-2 Anpassungsstrategien: Fachlichkeit in vorgegebenen Grenzen (10 Prozent) |

Dörthe Steinhagen: „Ihre Ausgangsfragestellung nach den negativen Folgen der Ökonomisierung ist falsch. In der Praxis ist es doch so, dass die überzogenen Vorstellungen vieler Kolleginnen und Kollegen zu Problemen führen und nicht der Umstand, dass für die Soziale Arbeit nur begrenzte Finanzen zur Verfügung stehen. Das ist keine Besonderheit der Sozialen Arbeit, sondern genauso wie in meinem vorherigen Beruf als Sozialversicherungsangestellte: Arbeit muss innerhalb von vorgegebenen Zeiten erledigt werden. Meine Aufgabe als Sozialarbeiterin ist es, innerhalb dieser Vorgaben Menschen möglichst optimal zu beraten. Im Studium werden einem da leider viele Flausen in den Kopf gesetzt, die in der Praxis der Sozialen Arbeit nichts zu suchen haben.“

2-3 Strategien der Kompensation: Fachlichkeit als unbezahlte Mehrarbeit (23 Prozent) |

Maren Walther: „Ich habe schon bei vielen Trägern gearbeitet und die Arbeitsbedingungen haben sich nicht viel geschenkt. Es ist immer das Gleiche, wenn der Laden finanziell unter Druck ist, dann wird überall getrickst. Bei der Vielzahl von Fällen, die ich mit meiner halben Stelle bearbeiten muss, reicht es für eine verantwortliche Sozialarbeit hinten und vorne nicht. Das weiß mein Chef und

das weiß auch das Jugendamt. Nur keiner traut sich, offen darüber zu sprechen. Mir tun nur die Kinder leid, die ich betreue.

Wenn's mir gut geht, arbeite ich deshalb meistens – obwohl ich nur eine Halbtagsstelle habe – um die 30 bis 35 Stunden die Woche, um eine einigermaßen vernünftige Sozialarbeit machen zu können. Nur während meiner Scheidung ging's mir selbst so schlecht, dass ich dazu nicht in der Lage war. Da hatte ich dann das Gefühl, mit einem Bein im Gefängnis zu stehen, weil meine reguläre Arbeitszeit keinen Spielraum für regelmäßige Hausbesuche und vernünftige Kriseninterventionen lässt.“

2-4 Strategien der Kompensation: Fachlichkeit als Selbstsorge (12 Prozent) | Torben

Mayer: „Die Arbeitsbedingungen in unserer Einrichtung haben sich die letzten Jahre immer mehr verschlechtert. Lange habe ich versucht, das auszugleichen. Irgendwann stand ich dann so unter Anspannung, dass ich Kolleginnen und Kollegen, die zu einem so hohen persönlichen Engagement nicht bereit waren, angegangen bin und ihnen ihr soziales Gewissen abgesprochen habe.

Nachdem ich innerhalb weniger Monate zweimal einen Hörsturz hatte, habe ich mein berufliches Engagement auf Normalmaß runtergefahren. Das ist mir total schwer gefallen, denn so wie ich jetzt arbeite, hat das mit guter Sozialarbeit immer weniger zu tun. Für die Klienten tut mir das echt leid und ich find's auch ziemlich Scheiße so arbeiten zu müssen. Aber unsere Arbeit wird heute nach Fallzahlen bewertet und bezahlt. Und wenn ich die Auswahl zwischen einen schwierigen und einem leichten Klienten habe, dann nehme ich heute den leichteren Klienten. Schwierige Klienten kann ich mir nur leisten, wenn alles rund läuft, ansonsten sprengen sie meinen zeitlichen Rahmen. Um das zu verinnerlichen, musste ich erst krank werden. Mittlerweile habe ich es auch gelernt, meine Klienten passend auszuwählen und unpassende Klienten abzublocken. Damit lebt es sich jetzt auch wieder gesünder.“

2-5 Strategien der Kompensation: Fachlichkeit auf Basis von Finanztricksereien (7 Prozent) | Mandy Bauer:

„In meiner Praktikumsstelle mussten die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter kleinere Ausgaben, die bei Treffen und Unternehmungen mit betreuten Jugendlichen außerhalb der Einrichtung anfallen, aus eigener Tasche finanzieren. Meist handelt es sich um Beträge von wenigen Euro für Eintrittsgebühren oder ein Getränk. Über die Woche läppern sich die Beträge dann aber doch auf 30 bis 40 Euro. Um einen Ausgleich zu schaffen, gab es mit der Geschäftsführung die inoffizielle Regelung, dass diese Ausgaben über Zeitzuschläge abgegolten werden. Ich fand das damals sehr unprofessionell und regte mich ziemlich auf, weil damit der Eindruck bedient wird, dass die Arbeit mit Jugendlichen voraussetzungslos erfolgen kann. Auch verfälscht es die Wahrnehmung der Intensität sozialpädagogischer Arbeit, wenn Betreuungszeiten mit einem Jugendlichen zum Ausgleich von zwei Cola oder einem Kinobesuch um 15 oder 30 Minuten länger abgerechnet werden müssen, als der Kontakt gedauert hat.

Heute, nach über drei Jahren als Sozialarbeiterin, habe ich den Eindruck gewonnen, dass meine Praktikumserfahrung kein Einzelfall und auch kein Beispiel für eine unprofessionelle Soziale Arbeit ist, sondern dass eine einigermaßen hohe sozialpädagogische Fachlichkeit in Zeiten der Unterfinanzierung ohne Tricksereien kaum mehr zu leisten ist.“

2-6 Strategien des Widerstands: Fachlichkeit als kritikloses Klagen (20 Prozent) | Carsten Gruber:

„Die alltäglichen Anforderungen einer professionellen Jugendarbeit werden immer häufiger zum Störfall für eine erfolgreiche Dokumentation und Finanzierung unserer Angebote. Das ist bekannt, wird aber nicht oder nur hinter vorgehaltener Hand kommuniziert. Unsere Leitungsebene zeigt zwar großes Verständnis für unsere schwierige Arbeitssituation, fordert aber auch im Interesse des Trägers und unserer Arbeitsplätze, dass die Dokumentations- und Finanzierungsanforderungen ohne Wenn und Aber erfüllt werden. Dieses ‚ohne Wenn und Aber‘ hört sich so konsequent korrekt an, bedeutet tatsächlich aber, dass erwartet wird, dass wir nichts Negatives oder die Vorgaben nicht Erfüllendes dokumentieren. Jeder und jede jammert zwar vor sich hin, aber eine kritische Diskussion wird sofort im Ansatz abgewürgt.

Als ich mich einmal auf einer Podiumsdiskussion etwas kritisch zur Jugendarbeit geäußert hatte, reichte der bloße Hinweis unseres Geschäftsführers aus, dass meine öffentliche Kritik Arbeitsplätze gefährde, um meine Kolleginnen und Kollegen gegen mich auf-

zubringen. Was nicht verwundert, denn die meisten der neuen Kolleginnen und Kollegen sind auf Honorarbasis, in Teilzeit oder befristet angestellt und mit ihrem eigenen finanziellen Überleben vollauf beschäftigt. Vor allem die jüngeren Kolleginnen und Kollegen wollen sich in der Hoffnung, bald eine bessere Anstellung zu finden, nicht wirklich in eine Auseinandersetzung mit unserer Geschäftsführung begeben. Diese Auseinandersetzung würde im Übrigen auch nichts bringen, denn auch in unserer Stadtverwaltung gilt der Grundsatz „Jammern erlaubt – Kritik verboten“.

2-7 Strategien des Widerstands: Fachlichkeit als Interessenvertretung im Allgemeinen (6 Prozent) | *Monika Pfister:* „Ich bin seit Jahren in der Mitarbeitervertretung und der Stadtpolitik aktiv. Die meisten Kolleginnen und Kollegen finden das zwar auch gut, engagieren sich selbst aber nicht. Missstände in der Praxis und in den Einrichtungen werden in den Gremien schon immer mal wieder angesprochen und ich glaube, manchmal konnte auch Schlimmeres verhindert und über die Jahre auch einige kleine Erfolge errungen werden. Aber meistens bleiben wir in unseren Forderungen sehr im Allgemeinen und vermeiden es, Missstände konkret und vor allem konsequent anzusprechen: Teils aus Angst vor der Konfrontation, teils aus Angst um den Arbeitsplatz und teils aus Angst, dass das konsequente Kritisieren von konkreten Missständen alles nur noch schlimmer machen würde. Größtenteils ist es aber der Schwierigkeit geschuldet, keinen wirklich Verantwortlichen ausmachen zu können. Es sagt ja keiner, dass er einen Missstand gut findet oder dass er ihn zu verantworten hat, sondern jeder drückt sein Bedauern aus und verweist auf irgendwelche Sachzwänge.“

3 Kultur des (er)duldenden Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen | Die weitere Auswertung der erhobenen Strategien ergibt unter Zugrundelegung valider Prozentwerte folgendes Bild: Die den einzelnen Clustern 2-1 bis 2-7 zugeordneten Strategien im Umgang mit Arbeitssituationen, die von Ökonomisierungsfolgen belastet beziehungsweise negativ determiniert sind, lassen sich in einer Kultur des (er)duldenden Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen verorten. Bei einem fast durchweg geäußerten Problembewusstsein hinsichtlich der ökonomischen Restriktionen beziehungsweise der Diskrepanz zwischen fachlichem Auftrag und ökonomischen Ressourcen weisen die formulierten und realisierten

Strategien in Richtung eines solchen (er)duldenden Wissens. Clusterübergreifend werden Strategien des Widerstands gegen negative Ökonomisierungsfolgen überwiegend als schwierig und unsicher sowie wenig beziehungsweise nicht erfolgversprechend bewertet. Positive Bewertungen verbleiben fast ausschließlich in einem unverbindlichen „Man sollte schon etwas dagegen tun“ oder in einem abstrakten „Die Soziale Arbeit sollte sich wehren“ verhaftet.

Von denjenigen, die Zukunftsprognosen abgegeben haben, äußern lediglich 4 Prozent die Ansicht, dass sich die Arbeitsbedingungen für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter verbessern werden. 31 Prozent waren der Meinung, dass die Arbeitsbedingungen unverändert bleiben werden, und 65 Prozent äußerten die Erwartung, dass sich die Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern weiter verschlechtern werden.

Diese pessimistische Sichtweise lässt sich auch als Erklärung für die getroffenen Aussagen zu Team und Leitung sowie zu den Zuschussgebenden annehmen. 76 Prozent derjenigen, die sich in ihren Ausführungen zum Team äußerten, sahen dessen Funktion (vorrangig) als Ressource, um schwierige Arbeitsbedingungen ertragen zu können („Ohne meine Kollegen hätte ich schon längst gekündigt. So ein gutes Team hatte ich noch nie. Das gleicht Einiges aus und fängt einen auf, wenn alles drunter- und drübergeht“).

62 Prozent derjenigen, deren Ausführungen sich auf die Leitungsebene ihrer Einrichtungen bezogen, betrachteten diese als Opfer einer negativ ökonomisierten Arbeitssituation („Die Claudia, unsere Leitung, ist doch die Ärmste hier. Die schuftet und dennoch ist unsere Finanzierung immer wieder aufs Neue gefährdet“).

21 Prozent beziehungsweise 47 Prozent derjenigen, die sich in ihren Äußerungen dezidiert auf die Ebene der Zuschussgebenden beziehen, sagen, dass sich die Kultur des (er)duldenden Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen über die Organisationsgrenzen der jeweiligen Einrichtungen hinweg bis in die Verwaltungen von Stadt und Zuschussgebenden erstreckt („Auch in unserer Stadtverwaltung gilt der Grundsatz ‚Jammern erlaubt und Kritik verboten‘, siehe oben) beziehungsweise dass die Zuschussgebenden nicht daran interessiert sind, was in den Ein-

richtungen tagtäglich passiert („Die wollen bunte Diagramme und schöne Bilder unserer Spiel- und Bastelaktionen bei den jährlichen Stadtsommerfesten sehen“). *Wagner* (2010) beschreibt dieses Phänomen als Zerteilung der Sozialen Arbeit in eine Hochglanz- und eine Praxisebene.

Im Zusammenhang mit der kritischen Einschätzung der Ebene der Zuschussgebenden verwundert es nicht, wenn 91 Prozent derjenigen, die sich in ihren Ausführungen dezidiert auf implementierte Dokumentations- und Qualitätsmanagementsysteme beziehen, deren Einsatz als missbräuchlich beziehungsweise zweckentfremdet oder die Fachlichkeit Sozialer Arbeit reglementierend wahrnehmen („Statt uns zu fragen, was brauchen unsere Klienten, müssen wir uns fragen, was brauchen wir für ein gutes Qualitätsmanagement“).

Über drei Viertel der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter reflektieren in ihren Ausführungen ihre zugrunde gelegten Strategien im Umgang mit von Ökonomisierungsfolgen belasteten beziehungsweise negativ determinierten Arbeitskontexten. Als Erklärungsmuster für die vorherrschende Kultur des (er)duldenden Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen lassen sich demzufolge vor allem Ängste um den Arbeitsplatz, vor Konflikten, vor einem ungewissen Konfliktausgang und vor Misserfolgen sowie Überforderung beziehungsweise fehlende Zeit und das Nichtvorhandensein von notwendigen Kompetenzen benennen. Weiter wurden die geringe Bezahlung („Bei der schlechten Bezahlung kann man nicht erwarten, dass ich mich auch noch politisch betätige“), schlechte Erfahrungen und Resignation sowie das Gefühl der Nichtzuständigkeit („Darum muss sich unsere Geschäftsführung kümmern“) sowie die Hoffnung auf einen besseren Arbeitsplatz („Ich bin Berufsanfängerin, da kann ich nicht so viel erwarten. Aber in zwei bis drei Jahren möchte ich auf eine bessere Stelle in der Beratung wechseln“) genannt.

In Anlehnung an *Eichinger* und *Kraemer* (2008) lassen sich die Verhaltensweisen und Erklärungsmuster für die vorherrschende Kultur des (er)duldenden Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen auch in einer Erhebung der Fachgruppe Kinder- und Jugendhilfe und Soziale Arbeit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Berlin finden. In Rekurs auf die beiden Autorinnen lassen sich die von den Sozial-

arbeiterinnen und Sozialarbeitern angeführten Erklärungsmuster mit der Berufshistorie der Sozialen Arbeit sowie einer überfordernden Erfahrung der Diskrepanz zwischen den individuell praktizierten und den berufspolitisch beziehungsweise fachlich notwendigen Strategien des Umgangs mit Missständen in der Sozialen Arbeit in Verbindung bringen.

4 Whistleblowing | Whistleblowing und Soziale Arbeit mögen ein ungewöhnliches Begriffspaar sein, ihre Verbindung könnte aber gerade in Zeiten der negativen Ökonomisierung der Sozialen Arbeit grundlegende Impulse für eine Weiterentwicklung der Fachlichkeit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern generieren (vgl. auch *Stummbaum*; *Stein* 2012).

In Deutschland wird Whistleblowing in der Öffentlichkeit insbesondere im Zusammenhang mit der Onlinestellung von diplomatischen und militärischen Dokumenten auf der Enthüllungsplattform Wikileaks als eine skandalisierende Aktionsform wahrgenommen, bei der von wirtschaftlichen oder staatlichen Organisationen verheimlichte Missstände von deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern publik gemacht werden. Seinen Ausgangspunkt nimmt Whistleblowing allerdings nicht erst in der öffentlichen Skandalisierung organisatorischer Missstände, sondern bereits in der Ermöglichung einer systematischen Thematisierung und Bearbeitung von Missständen und Fehlentwicklungen innerhalb organisatorischer Kontexte. Whistleblowing differenziert sich somit in eine interne und eine externe Variante des Hinweisgebens innerhalb von Organisationen und aus ihnen heraus (*Rohde-Liebenau* 2005).

Das öffentliche Skandalisieren von Missständen und Fehlentwicklungen in Organisationen ist demzufolge im Whistleblowing nicht Zielsetzung, sondern Ultima Ratio, die in einer vorherrschenden Kultur des (er)duldeten Wissens um Missstände und Fehlentwicklungen angezeigt sein kann. In dieser externen Variante lässt sich Whistleblowing als ein „Hinweisgeben im öffentlichen Interesse“ übersetzen (*Rohde-Liebenau* 2005, S. 11), das seinen Ausgangspunkt nach dem Scheitern der Bemühungen um ein Hinweisgeben innerhalb von Organisationen findet. Ein Hinweisgeben im öffentlichen Interesse bedeutet, dass es sich um Missstände und Fehlentwicklungen handelt, die gegen Gesetze, Verträge beziehungsweise grundlegende Prinzipien verstoßen.

Das Skandalisieren dergestalter Missstände und Fehlentwicklungen kann in Deutschland für Hinweisgebende mit erheblichen rechtlichen Risiken verbunden sein, wie der aktuelle Fall einer Berliner Altenpflegerin zeigt, die ihren Arbeitgeber wegen fortgesetzten Betrugs an Pflegebedürftigen angezeigt hatte und dafür gekündigt wurde. Vor dem Hintergrund der rechtlichen Risiken sollte einem Whistleblowing als Hinweisgeben aus einer Organisation heraus immer eine einzelfallbezogene juristische Klärung vorausgehen (Rohde-Liebenau 2005).

5 Whistleblowing in der Sozialen Arbeit |

Whistleblowing differenziert in den beiden Varianten eines internen und externen Hinweisgebens nicht zwischen unterschiedlichen Modellen und Zwecksetzungen sowie Umwelten von Organisationen, sondern richtet sich gleichermaßen an unterschiedliche wie beispielsweise wirtschaftliche, öffentliche, multi-nationale oder militärische Organisationen. Insofern stellt die von der Landesarbeitsgemeinschaft Mobile Jugendarbeit und Streetwork Brandenburg e.V. praktizierte dritte Variante eines Hinweisgebens aus einem Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit eine wichtige Spezifikation des externen Whistleblowing dar (vgl. auch Stummbaum; Stein 2012).

Als Dachverband problematisiert die Landesarbeitsgemeinschaft, dass auf den Angeboten der mobilen Jugendarbeit und Streetwork in Brandenburg seit zirka vier Jahren ein erheblicher Überforderungsdruck lastet, der eine adäquate fachliche Arbeit immer mehr behindert. In einem internen Arbeitspapier listet die *Landesarbeitsgemeinschaft Mobile Jugendarbeit und Streetwork Brandenburg e.V.* (2012) eine Reihe von Mängeln und Fehlentwicklungen auf, denen

Fachkräfte in Brandenburg ausgesetzt sind und die sich nicht als bloßes Versagen Einzelner beziehungsweise als Misswirtschaft von Einrichtungen erschließen lassen, sondern als Folge und im Zusammenhang struktureller Bedingungen des Arbeitsfeldes der mobilen Jugendarbeit und Streetwork gesehen werden müssen.

Nachdem notwendige Verbesserungen jahrelang nicht erreicht werden konnten, hat sich die Landesarbeitsgemeinschaft entschlossen, mittels Whistleblowing einen neuen Weg der Interessenvertretung zu gehen. Es soll hierbei als ein kollektives Hinweisgeben aus dem Arbeitsfeld der mobilen Jugendarbeit und Streetwork praktiziert werden. Whistleblowing zielt in dieser dritten Variante beziehungsweise Sonderform der externen Variante auf das (skandalisierende) Hinweisgeben auf Missstände und Fehlentwicklungen und untergliedert sich in einen mehrstufigen Prozess. In einem ersten Schritt werden beim Whistleblowing der dritten Variante Hinweise über Missstände oder Fehlentwicklungen aus mehreren Organisationen an einen Dachverband oder eine Interessengruppierung gemeldet. Von dort werden die Hinweise gebündelt als ein Hinweis aus einem Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit veröffentlicht. Der Hinweis kann an die allgemeine Öffentlichkeit gerichtet werden, um mittels einer Skandalisierung einen Lösungsdruck aufzubauen. Der Hinweis kann aber auch direkt an die Zuschussgebenden oder die Politik gerichtet werden, um die Notwendigkeit einer Lösung zu unterstreichen.

In dieser dritten Variante des Whistleblowing können die Besonderheiten der Sozialen Arbeit besser berücksichtigt werden. Mittels der Zwischenschaltung

Über 30 Jahre dokumentierte Fachdiskussion Über 30 Jahre Sozialwissenschaftliche Literaturdokumentation

- ▶ Onlinezugang in über 200 Hoch- und Fachhochschulbibliotheken
- ▶ Individuelle Beratung und Recherche mit Dokumentenlieferung

DZI SoLit

Deutsches Zentralinstitut für soziale Fragen/DZI

www.dzi.de

eines Dachverbands oder einer anderen Interessengruppierung und der gebündelten Veröffentlichung mehrerer Hinweise als ein Hinweis aus einem Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit soll der einzelne Whistleblower zudem besser abgesichert werden.

Erfahrungen der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretung im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) mit der öffentlichen Onlinestellung einer Liste von Mitgliedereinrichtungen, die vom geltenden Arbeitsrecht des DWBO abweichen, verdeutlichen die großen Potenziale, aber auch rechtlichen Risiken eines externen Whistleblowing in der Sozialen Arbeit, wie das nachfolgende Statement belegt (Strobl 2012):

„Jahrelang hat[te] der Vorstand der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMV) im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz Abweichungen vom geltenden Arbeitsrecht in Mitgliedereinrichtungen des DWBO gesammelt. Immer wieder haben wir diese sowohl mündlich als auch schriftlich gegenüber den Spitzengremien des DWBO, Vorstand und Diakonischem Rat, kritisiert und auf Abhilfe gedrängt. Entweder gab es gar keine Reaktion, oder wir wurden vertröstet. Vor diesem Hintergrund und vor dem Hintergrund der Auseinandersetzung um das kirchlich-diakonische Arbeitsrecht und das Streikrechtsverbot mit der Gewerkschaft ver.di beschloss der AGMV-Vorstand im zweiten Halbjahr 2011, eine Liste mit den vom geltenden Arbeitsrecht des sogenannten dritten Weges² abweichenden Einrichtungen als Newsletter zu veröffentlichen und online zu stellen.

Zehn Minuten, nachdem diese Liste online war, klingelte das Telefon in der AGMV-Geschäftsstelle und ein DWBO-Vorstandsmitglied meldete sich kritisch zu Wort. In einem vor der Schiedsstelle, dem DWBO-Kirchengericht, geführten Verfahren eines Diakoniestationsgeschäftsführers gegen den AGMV-Vorstand stimmte der AGMV-Vorstand einem Vergleich zu: wir nahmen die Diakoniestation von der Liste und der Geschäftsführer ließ die Klage gegen uns fallen. Am selben Tag verliehen wir dem DWBO gemeinsam mit ver.di öffentlichkeitswirksam ein „Schwarzes Schaf“ für seine Satzung, die weitestgehende Ausnahmen zulässt, und seine Praxis, viele Ausnahmen zu genehmigen beziehungsweise zu dulden. Derzeit ist die Liste offline und in Überarbeitung.

Juristisch wurden wir viel weniger angegriffen, als erwartet. Politisch haben wir fast noch mehr erreicht, als erhofft. Wir werden ernst genommen, vielfach auf die Liste angesprochen. Gelistete Einrichtungen müssen sich teilweise gegenüber dem DWBO rechtfertigen. Einziger Wermutstropfen: Leider lassen sich sowohl Mitarbeitende, als auch die Mitarbeitervertretungen (MAV) aus vom Arbeitsrecht abweichenden Einrichtungen recht häufig instrumentalisieren in dem Sinne, dass die Abweichungen doch dem Erhalt ihrer Einrichtung und damit ihres Arbeitsplatzes dienen. Dabei gibt es in den geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien AVR.DWBO Öffnungsklauseln, die Einrichtungen in wirtschaftlicher Not nutzen können. Nur müssen sie dann gegenüber der MAV die Zahlen offen legen, was manche Geschäftsführer nicht wollen. Ansonsten war diese Aktion, Veröffentlichung der Liste, politisch unser größter Erfolg seit Jahren. Das konnte aber nur gelingen, weil erstens die Rahmenbedingungen stimmten und wir zweitens diese Strategie wirklich gemeinsam tragen.“

6 Zusammenfassung und Ausblick | Die vorgestellten Ergebnisse der qualitativen Auswertung der Praxisberichte von 122 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern beziehungsweise angehenden Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern können weder einen Gesamtblick auf die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit vermitteln noch eignen sie sich als Generalkritik an der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit. Vielmehr geben sie einen vertieften Einblick in die Strategien von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern im Umgang mit negativ ökonomisierten Arbeitssituationen. Im Rekurs auf aktuelle Studien beziehungsweise Überblicksarbeiten von beispielsweise Wohlfahrt (2012), Seithe (2010), Grohs (2010), Eichinger und Kraemer (2008) sowie Enggruber und Merger (2007) lässt sich schlussfolgern, dass der Umgang mit negativ ökonomisierten Arbeitsbedingungen eine weit verbreitete Herausforderung für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter darstellt. Der Ansatz des Whistleblowing kann wichtige Impulse geben, die über die skandalisierende Publimachung von Missständen in Organisationen hinausreichen und die Gestaltung von dialogischen Arbeitsorganisationen sowie die Weiterentwicklung einer zeitgemäßen Fachlichkeit in der Sozialen Arbeit befördern.

2 Nach strenger Auslegung gelten nur Entscheidungen zumindest formal paritätisch zusammengesetzter arbeitsrechtlicher Kommissionen und diesen zugeordneter Schlichtungen als kirchlich-diakonischer „dritter Weg“.

FREIWillIGENDIENSTE UND ZIVILGESELLSCHAFT | Ein Klärungsversuch

Reinhard Liebig

Zusammenfassung | Mit der Schaffung des Bundesfreiwilligendienstes im letzten Jahr ist nicht nur die Landschaft der Freiwilligendienste erheblich verändert und aufgewertet worden, sondern es ist auch ein überraschend stark nachgefragtes Angebot entstanden. Dennoch wird anhaltend und kontrovers über zentrale Konstruktionselemente dieser neuen Dienstform debattiert. Zwei in dieser Zeitschrift erschienenen Beiträge, in denen sehr unterschiedliche Positionen vertreten wurden, bilden den Anlass und die Grundlage für eine erneute Beschäftigung mit dem Themenkomplex, wobei insbesondere die Wechselbeziehung von Freiwilligendiensten und Zivilgesellschaft aufgegriffen wird.

Abstract | The implementation of the German federal voluntary service last year and its surprising acceptance changed the landscape of voluntary services fundamentally. Anyhow, central structural elements of the new service are still discussed controversially. Two articles in this journal offered opposing positions and give the clue and the base for a new consideration of the item. Hereby the correlation between voluntary service and the civil society will be explored.

Schlüsselwörter ► Freiwilligendienst

► Zivilgesellschaft ► Funktion ► Kritik ► Struktur

► Bundesfreiwilligendienst

1 Die Kontroverse | In dieser Zeitschrift sind in den letzten Monaten zwei Beiträge erschienen, die sich mit den Freiwilligendiensten im Allgemeinen und dem Bundesfreiwilligendienst (BFD) im Speziellen befassen und dabei sowohl auf die Geschichte der Dienste als auch auf Strukturbesonderheiten des neuen Dienstes eingehen (vgl. Jakob 2011, Kreuter 2012). Doch trotz des identischen Gegenstandsberichts und trotz der parallelen Bezugnahme auf Meilensteine der historischen Entwicklung liegen die Bewertungen hinsichtlich des neuen Freiwilligendienstes

Professor Dr. phil. Martin Stummbaum lehrt im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit mit den Schwerpunkten Gesundheits-, Projekt- und Sozialmanagement, Methoden der Sozialen Arbeit, Beratung und Kommunikation und Soziale Arbeit im Gesundheitsbereich an der Fachhochschule Emden-Leer, Constantiaplatz 4, 26723 Emden, E-Mail: martin.stummbaum@hs-emden-leer.de

Literatur

Eichinger, Ulrike; Kraemer, Tanja: Prekäre und flexibilisierte Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Auf der Suche nach gewerkschaftlichen Handlungsstrategien. In: Haug, C.; Maier, R.; Schröder, B. (Hrsg.): Kampf um Teilhabe. Akteure. Orte. Strategien. Hamburg 2008, S. 236-248

Enggruber, Ruth; Mergner, Ulrich: Lohndumping und neue Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Berlin 2007

Grohs, Stephan: Modernisierung kommunaler Sozialpolitik. Anpassungsstrategien im Wohlfahrtskorporatismus. Wiesbaden 2010

Landesarbeitsgemeinschaft Mobile Jugendarbeit und Streetwork Brandenburg e.V.: Brandenburger Zustände. Internes Arbeitspapier. Potsdam 2012

Rohde-Liebenau, Björn: Whistleblowing. Beitrag der Mitarbeiter zur Risikokommunikation. Düsseldorf 2005

Seithe, Mechthild: Schwarzbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden 2010

Strobl, Markus: Telefoninterview am 30.4.2012

Stummbaum, Martin; Stein, Margit: Von der Selbsthilfe- und Whistleblower-Bewegung lernen. Strategien zur Artikulation und Repräsentation „schwacher“ Interessen der Jugendarbeit. In: Lindner, W. (Hrsg.): Political (Re-)Turn? – Impulse zu einem neuen Verhältnis von Jugendarbeit und Jugendpolitik. Wiesbaden 2012 (im Druck)

Wagner, Wolf: Vergütung und Wettbewerb in der Sozialen Arbeit. Ergebnisse einer Langzeitbeobachtung und einer Online-Umfrage. In: Soziale Arbeit 8/2010

Wohlfahrt, Norbert: Tarifpolitik im Sozialsektor: Einige ordnungspolitische Anmerkungen. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 2/2012, S. 132-139