

ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER SOZIALEN ARBEIT | Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung

*Sarah Henn; Barbara Lochner;
Christiane Meiner-Teubner*

Zusammenfassung | Auf der Grundlage des Forschungsstandes zu den Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit und einer Sonderauswertung des Mikrozensus und des DGB-Index Gute Arbeit wird der Frage nachgegangen, was anhand der konkreten Arbeitsbedingungen und ihrer subjektiven Einschätzungen durch die Betroffenen über das damit verbundene Anerkennungsverhältnis ausgesagt werden kann. Fokussiert werden die Aspekte Sinn der Arbeit, Einkommen und Bindung an den Arbeitgeber.

Abstract | The paper inquires the working conditions of social workers, based on the current state of research and a special analysis of the German Microcensus and the DGB-Index Gute Arbeit. We ask what the specific working conditions and their evaluation by the workers tell about the social recognition of the profession. Aspects highlighted in the paper are the sense of work, income and commitment to the employer.

Schlüsselwörter

- Sozialarbeiter ► Arbeitsbedingungen
- Gesellschaft ► Anerkennung

Einleitung | Die Herausforderungen, mit denen sich Beschäftigte in Feldern der Sozialen Arbeit konfrontiert sehen, sind vielschichtig und komplex. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter beraten und unterstützen Einzelpersonen, Gruppen und Familien im direkten Kontakt, vermitteln zwischen individuellen und Gemeinschaftsinteressen, begleiten sozialräumliche Entwicklungen und kooperieren im Rahmen ihrer Aufgaben sowohl mit zahlreichen Einrichtungen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens als auch mit politischen Akteurinnen und Akteuren. Um den damit verbundenen professionellen Herausforderungen gerecht zu werden, bedarf es Rahmenbedingungen, die fachliches Handeln ermöglichen. Diese Rahmenbedingungen sind als Ausdruck politischer Legitimität

und gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit zu verstehen. Mithilfe einer Sonderauswertung des Mikrozensus und des DGB-Index Gute Arbeit (Henn u.a.2017) wird der Frage nachgegangen, was anhand der konkreten Arbeitsbedingungen und ihrer subjektiven Einschätzungen durch die Betroffenen über dieses Anerkennungsverhältnis ausgesagt werden kann.

Zum Verhältnis von Beschäftigungsbedingungen und Arbeitszufriedenheit | Die gesellschaftliche Anerkennung einer beruflichen Tätigkeit findet ihren Ausdruck insbesondere in der Höhe des Einkommens. Diese ist ebenso wie ihre Bedeutung für die Beschäftigten verhältnismäßig häufig Gegenstand des Forschungsinteresses. Demgegenüber lassen sich nur wenige belastbare Daten zu der Frage finden, ob und inwieweit sich unfreiwillige Teilzeit und Befristungen auf die Arbeitszufriedenheit und -leistung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern¹ auswirken (Grote 2011, S. 27, Eichinger; Kraemer 2008, S. 243).

Ein gängiges, empirisch scheinbar belegtes Klischee ist, dass Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern die Höhe ihres Einkommens nicht besonders wichtig sei. So zeigt eine Online-Befragung von Beschäftigten in den Sozialen Diensten, die Herwig Grote durchgeführt hat, dass zwar die Zufriedenheit von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern positiv mit der Höhe des Einkommens korreliert (Grote 2011, S. 15). Allerdings geben nur 61 Prozent der Befragten, denen ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 1250 Euro zur Verfügung steht, an, dass sie durch diese Situation stark belastet seien (ebd., S. 22). Zudem kommt Klomann (2016, S. 413) auf der Grundlage ihrer Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den sozialen Diensten von Jugendämtern zu dem Ergebnis, dass insgesamt 36,4 Prozent eher unzufrieden mit dem Gehalt und ihren Karriereperspektiven sind. In der Studie „Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Mohr; Ziegler 2013) wird das Gehalt nur selten als bedeutsamer Aspekt genannt, wenn es um die Frage attraktiver Arbeitsbedingungen geht (Mohr 2013, S. 38). Das Gleiche zeigt sich in der nicht repräsentativen Umfrage von Rosemarie Karges und Ilse Lehner, in der sich nur drei Prozent der 255 Befragten massiv an der Höhe ihres Gehaltes stören (Karges; Lehner 2003,

¹ In die Analyse sind sowohl die Beschäftigungsbedingungen von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern als auch diejenigen der Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen eingeflossen. Aus Gründen der Lesbarkeit sind im Beitrag mit „Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter“ beide Gruppen gemeint.

125 Jahre

Dieser Jahreswechsel ist anders. Empfinden Sie das genauso? Es liegt wohl auch, sicher nicht nur, an der sich schier unendlich hinziehenden Bildung einer neuen Bundesregierung. Diese nun schon ein Vierteljahr dauernde Zeit „zwischen den Regierungen“ wirkt ähnlich wie die Tage „zwischen den Jahren“, sie entschleunigt und gibt den Blick frei auf Grundsätzliches, auf die Wurzeln. Was dort an Veränderungen sichtbar wird, verunsichert viele und bietet Stoff für grundsätzliche Debatten.

Da ist der Einzug der AfD in den Deutschen Bundestag, einer Partei, deren Vertreter mit rechtsextremen oder diskriminierenden Äußerungen provozieren und zugleich einem Teil der Wählerschaft das Gefühl vermitteln konnten, deren Ängste und Erwartungen besser zu verstehen als die etablierten Parteien. Da ist der rüpelhaft regierende US-Präsident *Donald Trump*, der trotz seiner Lügen und America-First-Rücksichtslosigkeit auch nach einem Jahr noch im Amt ist und mit seinem katastrophalen Verhalten für einen großen Teil der US-Bevölkerung offenbar noch immer ein Vorbild ist. Da sind die deutschen Vorzeigeunternehmen VW, Audi, Daimler und BMW, denen eine ehrliche Aufarbeitung und angemessene Sanktionierung der betrügerischen Diesel-Schmutz-Veruschung weder von den deutschen Behörden, noch den Regierungsverantwortlichen abverlangt wird.

Kontroversen wie diese, die Grundwerte unseres Zusammenlebens berühren, sind es wohl auch gewesen, die Frauen und Männer vor 125 Jahren motiviert haben, sich in Berlin zur „Deutschen Gesellschaft für ethische Kultur“ zusammenzuschließen, darunter der Philosoph *Georg von Zizycki*, der Soziologe *Ferdinand Tönnies*, die Sozialpolitikerin *Jeanette Schwerin* und der Astronom *Wilhelm Foerster*. Die Leitung der Wohlfahrtskommission des neuen Vereins übernahm im Dezember 1892 *Jeanette Schwerin*, und unter ihrer Leitung wurde bereits am 1. Mai 1893 in der Zimmerstraße 16 in Berlin-Mitte die Auskunftsstelle der D.G.E.K. eröffnet. Deren Ziel war es, Auskunft über Wohlfahrtseinrichtungen zu geben – Bedürftigen und vor allem den aktiv Helfenden. Das heutige DZI war geboren. 2018 blickt es auf 125 Jahre voller Aktivitäten zurück – und zugleich voraus in die Zukunft.

Burkhard Wilke
wilke@dzi.de

S. 338). Allerdings stellt ihren Ergebnissen zufolge das Einkommen neben fehlenden Aufstiegschancen einen zentralen Grund dafür dar, dass Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter angeben, dass sie sich kein zweites Mal für diesen Beruf entscheiden würden (*ebd.*, S. 361). Insofern wird deutlich, dass sich ein vergleichsweise niedriges Einkommen langfristig sehr wohl auf einen Teil der Beschäftigten belastend auswirkt.

Die vorliegenden Befunde zur Beschäftigungssituation legen außerdem nahe, dass Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter neben Problemen, die aus dem vertraglichen Beschäftigungsverhältnis resultieren, vor allem schlechte strukturelle Rahmenbedingungen erleben. So nehmen sie zum Beispiel den zunehmenden Aufgaben- und Zeitdruck sowie das damit verbundene Gefühl, den beruflichen Aufgaben nicht gerecht werden zu können, als belastend wahr (*Klomann 2016, Mohr 2013, S. 38, Grote 2011, S. 27, Fuchs-Rechlin 2008, S. 118, Karges; Lehner 2003, S. 361, Seckinger u.a. 2008, S. 40, Dathe 2012, S. 13*). Die personelle Situation wird in vielen Arbeitsbereichen als unzureichend für die professionelle Tätigkeit eingeschätzt (*Eichinger; Kraemer 2008, S. 240 f., Grote 2011, S. 27, Fuchs-Rechlin 2008, S. 118, Seckinger u.a. 2008, Klomann 2014, S. 116 f.*). Insbesondere für sensible Arbeitsfelder wie den Kinderschutz wird ein eklatantes Missverhältnis von beruflicher Verantwortung und personellen Ressourcen konstatiert, das fachlich angemessenes Handeln behindert (*Gissel-Palkovich 2011, S. 130 ff.*). Entsprechend kommt etwa *Mohr* zu dem Schluss: „Unattraktiv wird die Arbeit in einer Einrichtung dann, wenn die pädagogischen Konzepte deutliche Mängel aufweisen und wenn neben Verwaltungstätigkeiten zu wenig Zeit für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen bleibt sowie wenn wirtschaftliche Interessen zu stark in den Vordergrund treten“ (*Mohr 2013, S. 38*).

Die Berufsgruppe „Soziale Arbeit“ im DGB-Index Gute Arbeit und im Mikrozensus | Die vorliegenden Befunde verweisen auf die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen und die damit verbundenen Belastungsmomente von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern weiter auszuloten. Zu diesem Zweck wurde eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit und des Mikrozensus durchgeführt, die nicht nur Auskunft über die Berufsgruppe der Sozialen Arbeit gibt. Vielmehr lassen sich die Ergebnisse ins

Verhältnis zu vergleichbaren Berufsgruppen setzen. Zudem können mittels der beiden Erhebungen der objektive Rahmen und die subjektiven Einschätzungen der Arbeitsbedingungen miteinander verbunden werden.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine jährliche Repräsentativerhebung mit zirka 7 000 abhängig Beschäftigten aller Branchen. Telefonisch wird die subjektive Einschätzung der Qualität der eigenen Arbeitsbedingungen anhand arbeitswissenschaftlich validierter Ressourcen- und Belastungskriterien erfragt. Errechnet wird ein allgemeiner Indexwert, der sich aus drei Teilindices ergibt. Der Teilindex (1) *Ressourcen* fokussiert die Kriterien Gestaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur und Sinn der Arbeit. Der Teilindex (2) *Belastungen* umfasst die Arbeitszeitlage, die emotionalen und körperlichen Anforderungen und die Arbeitsintensität. Zudem nimmt der Teilindex (3) *Einkommen und Sicherheit* die Kriterien Einkommen, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit in den Blick (*Institut DGB-Index Gute Arbeit* 2014). In dieser Indexberechnung wird das sogenannte Beanspruchungs-Belastungs-Konzept verwendet, welches berücksichtigt, dass das Fehlen einer Ressource beziehungsweise das Vorhandensein einer Beanspruchung nicht allein als „schlechte Arbeitsbedingung“ gewertet werden kann, sondern zusätzlich die subjektiv wahrgenommene Belastung den Indexwert beeinflussen muss (*INIFES* 2013).

In den Veröffentlichungen des Instituts DGB-Index Gute Arbeit wird die Gruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter nicht gesondert ausgewiesen, so dass dafür eigene Berechnungen notwendig waren. Da der DGB-Index die Arbeitsbedingungen für alle Berufsgruppen abfragt, ist der Stichprobenumfang für die Berufsgruppe Soziale Arbeit² sehr gering, weshalb die Datensätze der Jahre 2012 bis 2014 zusammengefasst wurden.

Um zu prüfen, ob die Stichprobe des DGB-Index der Gruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter in der Bevölkerung entspricht, wurden diese Ergebnisse in einem zweiten Schritt hinsichtlich ausgewählter soziodemografischer Merkmale und Beschäftigungs-

bedingungen den Ergebnissen der Sonderauswertung des Mikrozensus gegenübergestellt. Dafür sowie für weitere Auswertungen zu den Beschäftigungsbedingungen der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter wurde der Mikrozensus aus dem Jahr 2012³ hinzugezogen.

Der Mikrozensus ist eine amtliche Erhebung, in der jährlich zirka ein Prozent der Haushalte und der darin lebenden Personen in Deutschland befragt werden. Im Erhebungsjahr 2012 wurden 2 744 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter befragt. Auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet, übten 331 260 Personen diesen Beruf aus.

Der Vergleich der Stichproben beider Erhebungen zeigt, dass die Ergebnisse hinsichtlich der Alters- und Geschlechterverteilung, dem Qualifikationsniveau und dem Vollzeit-Teilzeit-Verhältnis nur marginal voneinander abweichen. Es kann also davon ausgegangen werden, dass im DGB-Index Gute Arbeit eine Stichprobe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter gezogen wurde, die mit der entsprechenden Berufsgruppe in der Bevölkerung vergleichbar ist.

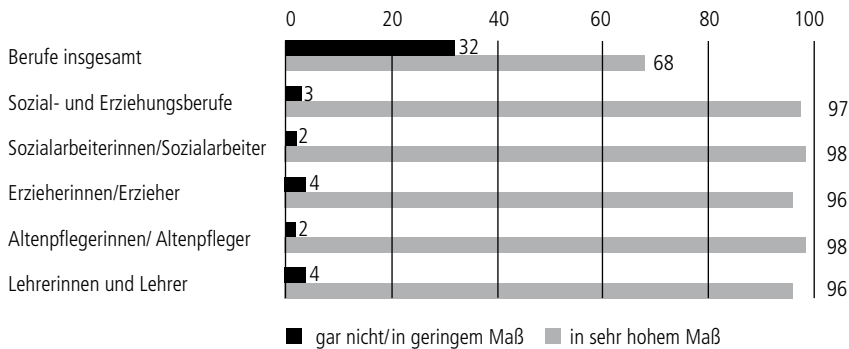
Laut Mikrozensus 2012 sind 0,8 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in der Sozialen Arbeit berufstätig. Damit handelt es sich um die kleinste Gruppe der Sozial- und Erziehungsberufe, in der trotz formaler, organisationaler und rechtlicher Differenzen Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit Altenpflegerinnen und Altenpflegern, Erzieherinnen und Erziehern sowie Lehrerinnen und Lehrern zusammengefasst werden, die wir nachfolgend gesondert ausweisen. Ein Anliegen der Sonderauswertung ist es, durch eine Binnendifferenzierung dieser Berufsgruppen die spezifischen Bedingungen der Sozialen Arbeit sichtbar zu machen.

Zusammenhang zwischen dem Sinn der eigenen Arbeit und der Anerkennung durch die Gesellschaft | Drei zentralen Ergebnissen der Sonderauswertung werden im Folgenden besondere Aufmerksamkeit geschenkt: dem Sinn, den Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ihrer Tätigkeit zuschreiben, der Höhe und Bewertung ihres Einkommens sowie der Bindung an ihren Arbeitgeber.

² Die Gruppe der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter setzt sich in der vorliegenden Untersuchung aus den Personen zusammen, die in die Berufsklassifikationen 83 123, 83 124, 83 154, 83 193 und 83 194 eingeordnet wurden.

³ Zum Zeitpunkt der Durchführung der Untersuchung war der Mikrozensus 2012 der aktuellste verfügbare Datensatz.

Abbildung 1: Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? (n = 11.858)



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, DGB-Index Gute Arbeit 2012-2014, eigene Berechnungen

Wie viel Sinn der eigenen Tätigkeit beigemessen wird, also wie hoch die Überzeugung ist, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, ist im DGB-Index Gute Arbeit eine zentrale Ressource für Arbeitszufriedenheit. Nicht nur in den Sozial- und Erziehungsberufen ist dieser Teilindexwert generell hoch, auch im Gesamtdurchschnitt aller Berufe ist dieses Kriterium das einzige, das seit Jahren mit 80 von 100 Indexpunkten – und damit als gute Arbeitsbedingung – bewertet wird. Die Soziale Arbeit liegt gemeinsam mit den weiteren Sozial- und Erziehungsberufen mit einem Indexwert von 89 Punkten noch deutlich über diesem allgemeinen Wert.

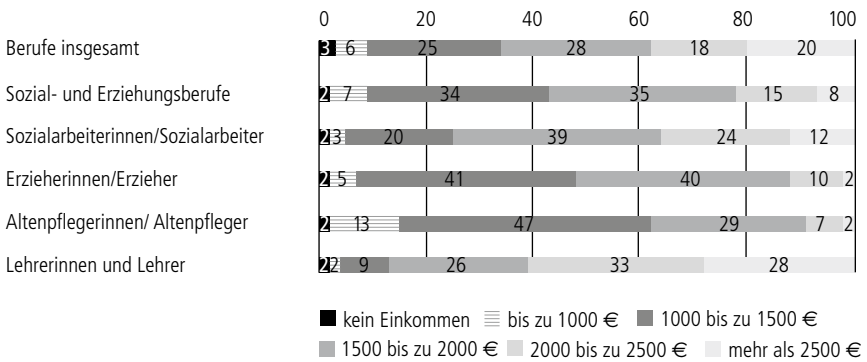
Geht man in der Datenanalyse einen Schritt zurück und betrachtet nur den Aspekt, welchen Stellenwert die Beschäftigten ihrer eigenen Arbeit für die Gesellschaft zuschreiben, wird die hohe Bedeutung, die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ihrer Arbeit beimessen, noch deutlicher. Während ein Drittel der Gesamtstichprobe am gesellschaftlichen Sinn der eigenen Arbeit zweifelt, gehen die Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen zu 97 Prozent davon aus, dass ihre Tätigkeit von hoher Bedeutung für die Gesellschaft ist (vgl. Abbildung 1). Die Berufsgruppen Altenpflege und Soziale Arbeit sind mit jeweils 98 Prozent sogar fast ausnahmslos vom Wert ihrer Arbeit für die Gesellschaft beziehungsweise von ihrem gesellschaftlichen Auftrag überzeugt.

An dieser Stelle deutet sich ein Spannungsverhältnis zwischen dem subjektiven Empfinden der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter hinsichtlich der Bedeutung ihrer Arbeit für die Gesellschaft und der

Anerkennung, die diese Berufsgruppe für ihre Arbeit durch die Gesellschaft erfährt, an. Es wirkt fast, als müssten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter die Bedeutung ihrer Dienstleistung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in besonderer Weise betonen, denn die Höhe ihres Einkommens deutet eher auf einen Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung hin. Hinsichtlich des Nettoeinkommens zeigt sich eine hierarchische Anordnung der hier verglichenen Berufsgruppen der Sozial- und Erziehungsberufe: Während etwa zwei Drittel der Altenpflegerinnen und Altenpfleger unter 1500 Euro netto im Monat verdienen und nur neun Prozent von ihnen mehr als 2000 Euro im Monat zur Verfügung stehen, gefolgt von den Erzieherinnen und Erziehern mit zwölf Prozent, haben fast zwei Drittel der Lehrerinnen und Lehrer ein monatliches Nettoeinkommen von über 2000 Euro (vgl. Abbildung 2 auf Seite 6).

Nun kann bei einem Vergleich von Pflege- und Lehrkräften die qualifikationsbezogene Differenz von Ausbildungsberuf und Studium als Begründung für die Gehaltsunterschiede geltend gemacht werden. Die Differenz zwischen Lehrkräften und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern klärt sich darüber aber nicht vollständig auf, da Letztere ebenfalls überwiegend akademisch qualifiziert sind. Wenn auch empirisch schwach belegt, deutet sich diesbezüglich an, dass auch ein der Qualifikation von Lehrkräften vollständig adäquates Qualifikationsniveau in Tätigkeitsfeldern der Sozialen Arbeit mit Verweis auf die erforderliche Mindestqualifikation (in der Regel ist dies ein Bachelor in Sozialer Arbeit) zu keiner höheren Entlohnung führt (Grote 2011, S. 16).⁴

Abbildung 2: Berufsgruppen nach monatlichem Nettoeinkommen (n = 14.022.104)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012; eigene Berechnungen

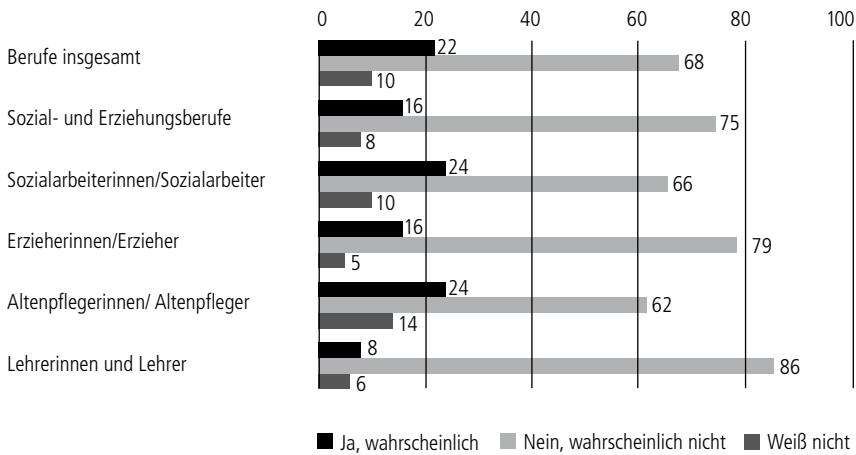
Neben der Qualifikation haben offensichtlich noch weitere Faktoren Einfluss auf das Einkommen von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. So wird beispielsweise die gesellschaftliche Anerkennung von Berufsgruppen über geschlechtsspezifische Zuschreibungen, also die Zuordnung zu sogenannten Männer- und Frauenberufen, die Möglichkeit der materiellen Gewinnerwirtschaftung und das Maß der zugeschriebenen gesellschaftlichen Verantwortung gesteuert (Heite 2008, Heite; Vorrink 2013, Klein; Wulf-Schnabel 2007, Rose; Wulf-Schnabel 2013). Hier deutet sich an, dass das stärker ausgeprägte Image als Frauenberuf, der fehlende unmittelbare ökonomische Output und die geringere (Fremd-)Zuschreibung an gesellschaftlicher Verantwortung im Vergleich zu Lehrerinnen und Lehrern zu einer niedrigeren finanziellen Entlohnung von Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern führt.

4 Wenn auf existierende Differenzen im hochschulischen Qualifikationsniveau von Lehrkräften und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern hingewiesen und damit Einkommensdifferenzen begründet werden, erscheint das nicht nur vor dem Hintergrund der sich andeutenden Präferenz für eine tätigkeitsbezogene Eingruppierung von Beschäftigten in der Sozialen Arbeit irreführend. Dass in der Sozialen Arbeit kaum Tätigkeiten zu finden sind, für deren Ausübung eine weiterführende akademische Qualifikation, also etwa ein Master, vorausgesetzt wird, lässt sich in vielen Fällen nur schwerlich mit dem Komplexitätsniveau der Tätigkeit begründen (für die Hilfen zur Erziehung vgl. Fleischmann 2014). Die Verknüpfung von gesellschaftlicher Anerkennung beruflicher Tätigkeiten und der Gestaltung von Ausbildungswegen lässt sich aktuell sehr gut an den Akademisierungsbestrebungen im Feld der Pädagogik der frühen Kindheit nachvollziehen.

Während bisherige Befunde eher darauf hindeuten, dass Beschäftigte in der Sozialen Arbeit die Höhe ihres Einkommens wenig Bedeutung beimessen, zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit ein anderes Bild: Zwei Drittel der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter geben bei der Frage, ob sie mit ihrem Einkommen im Verhältnis zur eigenen Arbeitsleistung zufrieden sind, an, dass dies gar nicht oder nur in geringem Maße zutrifft. Diese Unzufriedenheit wird von drei Vierteln als eher starke beziehungsweise starke Belastung empfunden. Im Verhältnis zur Selbsteinschätzung des gesellschaftlichen Wertes der eigenen Tätigkeit wird deutlich, dass die Fachkräfte durchaus eine Diskrepanz zwischen der gesellschaftlichen Bedeutung und der Anerkennung der Sozialen Arbeit wahrnehmen. Auf der Grundlage der bisher vorliegenden Studien ist jedoch davon auszugehen, dass die diesbezügliche Unzufriedenheit nur selten zu einer stärkeren Beteiligung der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter an gewerkschaftlichen und tarifpolitischen Aktivitäten führt (Eichinger 2009, Karges; Lehner 2003, Rose; Wulf-Schnabel 2013).

Ein dritter Befund deutet vielmehr darauf hin, dass die Beschäftigten der Sozialen Arbeit eher darüber nachdenken, „mit den Füßen abzustimmen“. Werden Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter danach gefragt, ob sie ihre Arbeitsstelle wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, ergibt sich folgendes Bild: Fast ein Viertel von ihnen würde einen solchen Wechsel in Betracht ziehen und weitere zehn Prozent sind diesbezüglich unentschieden. Auch in diesem

Abbildung 3: Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie Ihren Arbeitgeber wechseln? (n = 5.545)



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, DGB-Index Gute Arbeit 2012-2014, eigene Berechnungen

Bereich führen die Beschäftigten der Sozialen Arbeit gemeinsam mit jenen der Altenpflege das Feld an.

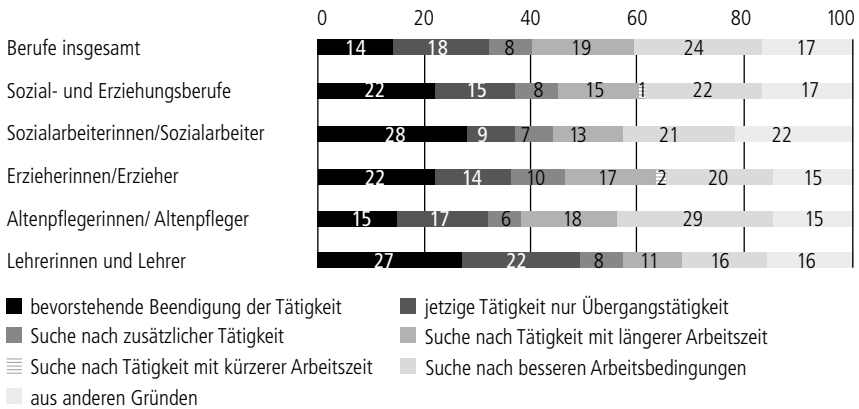
Für die Soziale Arbeit als professionell zu erbringende Dienstleistung ist dieses Ergebnis sehr bedenklich. In Bezug auf fachliche Aspekte wie den Aufbau und Erhalt von vertrauensvollen Arbeitsbeziehungen zu Adressatinnen und Adressaten, die nachhaltige Implementation von Hilfeangeboten in der Kommune oder im Stadtteil und in der Kooperation mit anderen Bildungs- und Sozialpartnern kann sich eine hohe Personalfuktuation als Deprofessionalisierungsrisiko erweisen. Da Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter grundsätzlich ein hohes *Commitment* gegenüber ihrer Tätigkeit und ihren Adressatinnen und Adressaten zeigen, diese also nicht so ohne Weiteres „im Stich lassen“, weisen diese Ergebnisse auf einen Leidensdruck der Beschäftigten hin, der nicht im ausreichenden Maß von den Arbeitgebern aufgefangen wird. Während die Bindung der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter an ihre Tätigkeit hoch ist, fühlen sie sich ihren Trägerorganisationen gegenüber nur wenig verpflichtet (Mohr; Ziegler 2013). Für diese bedeutet das, dass sie aktive Personalbindung im Sinne einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer professionalitätsorientierten Organisationsentwicklung (Mohr 2015, Klomann 2016) betreiben müssten, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig halten zu können. In Zeiten des Fachkräftemangels erscheint es also personalpolitisch unklug, sich auf die hohe intrinsische Motivation der Sozialarbeiterinnen und

Sozialarbeiter zu verlassen. Nicht zuletzt bei kommunalen Neuvergaben von Einrichtungen und Dienstleistungsaufträgen kann sich dies als Nachteil erweisen.

Um die Gründe für die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel näher zu bestimmen, sind die Daten des Mikrozensus zur Jobsuche aufschlussreich. In diesem geben vier Prozent der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter an, dass sie sich nicht nur potenziell vorstellen könnten, ihren Arbeitgeber zu wechseln, sondern tatsächlich in den letzten vier Wochen nach einer weiteren oder anderen Stelle gesucht haben. Im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ist das der höchste Anteil (Erzieherinnen und Erzieher drei Prozent, Altenpflegerinnen und Altenpfleger drei Prozent und Lehrerinnen und Lehrer ein Prozent).

Die Gründe für die aktive Suche nach einem weiteren oder anderen Arbeitsplatz können vielfältig sein (Abbildung 4, Seite 8). Einige davon hängen mit den Arbeitsbedingungen zusammen. So weist beispielsweise die Angabe „bevorstehende Beendigung der Tätigkeit“ darauf hin, dass in den Sozial- und Erziehungsberufen Befristungen der Beschäftigungsverhältnisse höher sind als bei den Berufen insgesamt. 22 Prozent der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen begründen damit ihre Wechselbereitschaft. Innerhalb der ausgewählten Berufsgruppen ist zudem eine weitere Differenzierung notwendig. So lässt sich der erstaunlich hohe Wert bei den Lehrerinnen und Lehrern mit Bezug auf die Ausbildungs-

Abbildung 4: Berufsgruppen nach dem Grund der aktuellen Jobsuche (n = 14.022.104)



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012; eigene Berechnungen

struktur aufklären: Dass von dem einen Prozent der Lehrkräfte, die aktuell einen Job suchen, 27 Prozent dies mit der bevorstehenden Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses begründen, scheint insbesondere mit dem bevorstehenden Ende des Referendariats zusammenzuhängen. Ähnliches gilt für die beiden Ausbildungsberufe der Altenpflege sowie der Erzieherin beziehungsweise des Erziehers. Auch hier werden die Auszubildenden miterfasst, weil sie schon während dieser Phase in der Praxis tätig sind.

Für die Soziale Arbeit gestaltet sich dies etwas anders: Das Anerkennungsjahr wurde vielerorts abgeschafft und nach eigenen Berechnungen sind weniger als ein Prozent der Berufsgruppe noch in Ausbildung. Zwar ist der Grund „Befristung“ unter den Arbeit-suchenden der anderen Berufsgruppen statistisch höher, allerdings ist die Befristung dort wohl eher ein temporäres Problem des Berufseinstiegs, während sich diese Bedingung für die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter eher als dauerhafte Herausforderung darstellt. Ein Grund dafür könnte in der Verbreitung der projektförmigen Finanzierung liegen, die unbefristete Arbeitsverträge verhindert und dazu führt, dass Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter davon ausgehen müssen, nach einem Projekt keinen Anschlussvertrag zu erhalten, und sich daher häufiger nach einer neuen Stelle umschauen müssen.

Hervorzuheben ist weiterhin, dass 13 Prozent der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ihren Wechselwillen mit dem Wunsch nach längeren Arbeitszeiten

begründen und 21 Prozent als Motiv die Suche nach besseren Arbeitsbedingungen angeben. Hierin zeigt sich sowohl das Problem unfreiwilliger Teilzeit⁵ als auch, dass viele Beschäftigte die Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses offenbar als so belastend empfinden, dass sie nicht bereit sind, diese länger hinzunehmen. Was als konkrete Missstände im aktuellen Beschäftigungsverhältnis wahrgenommen wird, zeigen tieferegehende Analysen der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit für diese Berufsgruppe, die an anderer Stelle veröffentlicht sind (Henn u.a. 2017).

Fazit | Anhand der knapp skizzierten Befunde wird deutlich, dass Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter ihrer Tätigkeit einen hohen Wert für die Gesellschaft beimessen. Zugleich zeigen aber sowohl die Analysen des DGB-Index Gute Arbeit als auch des Mikrozensus – zum Teil im Kontrast zu anderen Forschungsbefunden –, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer insbesondere die Arbeitsplatzsicherheit und das Einkommen Belastungsmomente darstellen. Die Ergebnisse verdeutlichen Diskrepanzen zu vergleichbaren Berufsgruppen und erhärten die Befunde, dass Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter zwar eine hohe intrinsische Motivation für ihre Tätigkeit mitbringen, aber auch einen Mangel an gesellschaftlicher und organisationsbezogener Anerkennung wahrnehmen. Interpretationen, warum diese Situation nicht zu einem aktiveren berufspolitischen Engagement der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter führt, reichen von der Annahme eines übersteiger-

⁵ Für nähere Ausführungen zum Beschäftigungsumfang und den Gründen für Teilzeitbeschäftigung siehe Henn u.a. 2017, S. 37 ff.

ten Altruismus der „hilflosen Helfer“ bis zu einer werte-basierten Identifikation mit der eigenen Aufgabe, die extrinsische Anreize weniger bedeutsam werden lässt – selbst dann, wenn sie als Belastung wahrgenommen werden. Diese Annahmen erklären möglicherweise, warum sich Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter nicht stärker in tarifpolitische Auseinandersetzungen einbringen, aber nicht, warum sie nicht für bessere Rahmenbedingungen zur Erfüllung ihrer fachlich-professionellen Aufgabe kämpfen.

Es scheint dringend notwendig, den Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung der Sozialen Arbeit, der sich konkret an den Arbeitsbedingungen zeigen lässt, in Verbindung mit den fachlichen Anforderungen zu diskutieren und die Frage nach dem gesellschaftlichen Wert der Sozialen Arbeit neu zu stellen.

Sarah Henn, M.A. *Education, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Kinder- und Jugendhilfeforschung, Teamarbeit und professionelle Kooperation in der Sozialen Arbeit. E-Mail: sarah.henn@uni-due.de*

Dr. Barbara Lochner, Dipl.-Sozialpädagogin (M.A.), *ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet Erziehungswissenschaft, Schwerpunkt Soziale Arbeit und außerschulische Bildung, an der Universität Kassel. Sie hat die Arbeitsschwerpunkte Kindheitspädagogik, professions- und organisationstheoretische Fragen der Kinder- und Jugendarbeit sowie Teamforschung. E-Mail: barbara.lochner@uni-kassel.de*

Dr. Christiane Meiner-Teubner (M.A.) *ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsverbund DJI/ITU Dortmund in der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie wissenschaftliche Referentin im DJI im Projekt Nationale Bildungsberichterstattung. Sie hat die Arbeitsschwerpunkte Strukturen der Kindertagesbetreuung, Sozial- und Bildungsberichterstattung sowie Lebenslagen von Geflüchteten. E-Mail: meiner-teubner@dji.de*

Dieser Beitrag wurde in einer Double-Blind Peer Review begutachtet und am 23.10.2017 zur Veröffentlichung angenommen.

Literatur

Dathe, Dietmar: Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastungen aus der Sicht von Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Eine Analyse mit dem DGB-Index Gute Arbeit. In: http://www.verdi-gute-arbeit.de/upload/m4d9c622806060_verweis1.pdf (veröffentlicht 2012, abgerufen am 23.12.2015)

Eichinger, Ulrike: Zwischen Anpassung und Ausstieg. Perspektiven von Beschäftigten im Kontext der Neuordnung Sozialer Arbeit. Wiesbaden 2009

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

Fleischmann, Gunter: Arbeitsbedingungen. In: Düring, Diana; Krause, Hans-Ullrich; Peters, Friedhelm; Rätz, Regina; Rosenbauer, Nicole; Vollhase, Matthias (Hrsg.): Kritisches Glossar Hilfen zur Erziehung. Frankfurt am Main 2014, S. 24-29

Fuchs-Rechlin, Kirsten: Arbeitsplatz Ganztagschule – pädagogisch wertvoll? Eine Studie der Max-Traeger-Stiftung. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) (Hrsg.): Arbeitsplatz Ganztagschule – pädagogisch wertvoll! Handreichung für die sozialpädagogische Arbeit an Ganztagschulen. Frankfurt am Main 2008, S. 89-124

Gissel-Palkovich, Ingrid: Die Sicherung des Kindeswohls. Überlegungen zu konzeptionellen und strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe. In: Goldberg, Brigitta; Schorn, Ariane (Hrsg.): Kindeswohlgefährdung: Wahrnehmen – Bewerten – Intervenieren. Opladen 2011, S. 103-141

Grote, Herwig: Macht und Ohnmacht in der Sozialen Arbeit: Strukturen sozialer Dienstleistungen in Berlin und Brandenburg und ihre Bedeutung für die Beschäftigungssituation der Fachkräfte. Abschlussbericht, Soziale Dienste Berlin-Brandenburg e.V. (SDB). Berlin 2011

Heite, Catrin: Soziale Arbeit im Kampf um Anerkennung. Professionstheoretische Perspektiven. Weinheim 2008

Heite, Catrin; Vorrink, Andrea: Soziale Arbeit, Geschlecht und Ungleichheit – die Perspektive Intersektionalität. In: Sabla, Kim-Patrick; Plößer, Melanie (Hrsg.): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen. Opladen 2013, S. 237-253

Henn, Sarah; Lochner, Barbara; Meiner-Teubner, Christiane: Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main 2017 (https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=54473&token=374229d7d9541382325938b3aa60a80046f328b3&download=&n=2017-04_Arbeitsbedingungen_Soz_Arb_web.pdf; abgerufen am 9.11.2017)

INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH (Hrsg.): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. In: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/>

GESUNDHEITSARBEIT UND SOZIALE ARBEIT | Awareness, Beratungsprävalenz und Pro- fessionsverantwortung bei psychischen Störungen

Andrea Riecken

Zusammenfassung | Die Studie beschäftigt sich mit sozialer Gesundheitsarbeit in sozialen Diensten außerhalb des Gesundheitswesens anhand von Awareness, Beratungsprävalenz und Professionsverantwortung (Wissen, Einstellung und Handlungskompetenz) bei psychischen Störungen. An der durchschnittlichen Höhe der geschätzten Beratungsprävalenz für psychische Erkrankungen von fast 50 Prozent zeigt sich die Relevanz des Themas für die Soziale Arbeit. Es konnten Hinweise auf einen Unterschätzungseffekt in einigen Praxisfeldern sowie eine geringere Awareness gefunden werden.

Abstract | The study deals with social health work in social services outside the health care system by referring to factors like awareness, counselling rates, and professional responsibility (knowledge, skills and attitude) in relation to mental disorders. As can be seen from an average counselling rate of almost 50 percent, this topic is relevant in social work. It became evident that some fields of practice display underestimation and a low degree of awareness.

Schlüsselwörter ► psychische Störung
► Soziale Arbeit ► Gesundheit
► Professionalisierung ► Beratung

1 Einleitung | 1-1 Psychische Störungen in der Bevölkerung | Körperliche und seelische Gesundheit können in jeder Altersstufe gefährdet sein. Für den Kinder- und Jugendbereich zeigen das die Studienergebnisse des Kinder- und Jugendgesundheits surveys (KiGGS) (Hölling u.a. 2014, Schlack u.a. 2008). Je nach Studienlage ist bei Kindern und Jugendlichen von einer Prävalenz von 10 bis 20 Prozent für psychische Auffälligkeiten auszugehen (Hölling u.a. 2014, S. 816). Im Erwachsenenalter gefährden psychische Störungen vor allem die berufliche Teilhabe. Sichtbar wird diese Entwicklung an der Zunahme

zur-praxis/++co++78aa5846-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a (veröffentlicht 2013, abgerufen am 12.10.2016)
Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.): Der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. In: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++20acc212-dec2-11e3-a855-52540023ef1a> (veröffentlicht 2014, abgerufen am 12.10.2016)

Karges, Rosemarie; Lehner, Ilse M.: Soziale Arbeit zwischen eigenem Anspruch und beruflicher Realität – Veränderung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsvollzüge. In: Dahme, Heinz-Jürgen; Otto, Hans-Uwe; Trube, A.; Wohlfahrt, Norbert (Hrsg.): Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat. Opladen 2003, S. 333-368

Klein, Uta; Wulf-Schnabel, Jan: Männer auf dem Weg aus der Sozialen Arbeit. In: WSI Mitteilungen 3/2007, S. 138-144

Klomann, Verena: „Helfer/innen am Limit?!“. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Sozialen Diensten der Jugendämter. In: Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis 4/2014, S. 115-120

Klomann, Verena: Arbeitszufriedenheit sowie Stress- und Beanspruchungserleben in den Sozialen Diensten der Jugendämter. In: Unsere Jugend 10/2016, S. 411-418

Mohr, Simon: Einrichtungsbindung und Wechselbereitschaft als Herausforderung für das Personalmanagement. In: Hagen, Björn (Hrsg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Hannover 2013, S. 34-44

Mohr, Simon: Soziale Arbeit als Profession – eine Organisationsanalyse. In: neue praxis 4/2015, S. 400-419

Mohr, Simon; Ziegler, Holger: Soziale Arbeit und professionelle Organisationen. In: Hagen, Björn (Hrsg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Hannover 2013, S. 9-23

Rose, Barbara; Wulf-Schnabel, Jan: Von der Schwierigkeit, die Lohnarbeitsverhältnisse zum Thema zu machen. In: Widersprüche 2/2013, S. 87-109

Seckinger, Mike; Gragert, Nicola; Peucker, Christian; Pluto, Liane: Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung. DJI. In: http://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/64_9515_ASD_Bericht.pdf (veröffentlicht 2008, abgerufen am 22.12.2015)