

Hauptsache Abschluss

Die Studienabschlüsse in der Sozialen Arbeit scheinen den Arbeitsmarkt zu überfordern

ANTJE MANDY HEPPERLE

Antje Mandy Hepperle ist als Diplom-Kommunikationspsychologin freischaffend tätig und studierte im Masterstudiengang Soziale Arbeit. mhepperl@hs-mittweida.de

Die neuen Hochschulabschlüsse Bachelor und Master scheinen auf dem sozialen Arbeitsmarkt noch nicht angekommen zu sein, zumindest wenn man die Formulierungen in entsprechenden Stellenanzeigen zugrundlegt.

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Stellenangebotsanalyse aus der Masterarbeit der Autorin mit dem Titel »Der Masterabschluss in der Sozialen Arbeit: Perspektiven, Übergänge und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt« vorgestellt.

Es sind 200 Stellenangebote aus dem ganzen Bundesgebiet für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bzw. Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen inhaltsanalytisch ausgewertet worden hinsichtlich der Fragestellung, ob die neuen Hochschulabschlüsse – Bachelor und Master – auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind (vgl. Abb. 1). Die Auswahl der Stellenangebote erfolgte zufällig anhand von Stichtagen im Juli 2012 auf den Internetplattformen www.jobrapido.de und www.jobboerse-arbeitsagentur.de.

Von 200 ausgeschriebenen Stellen wurde einmal der Masterabschluss im

Zusammenhang mit dem Diplomabschluss erwähnt. Es gab kein einziges Stellenangebot, welches sich direkt an Masterabsolventen gerichtet hat. Daraus folgt, dass der Master in der Sozialen Arbeit (derzeit) keine Rolle zu spielen scheint. Die Arbeitswelt sieht (momentan) für den Master keine adäquate Beschäftigung vor. Fünf Stellenangebote richteten sich zwar an Masterabsolventen, aber gleichzeitig auch an Diplom- oder Bachelorabsolventen. Es wurde hinsichtlich der Qualifikation somit nicht unterschieden. Offen bleibt, ob sich die Soziale Arbeit diese Nicht-Differenzierung erlauben kann.

Häufig (14,5 %) trat die Forderung auf, der Bewerber oder die Bewerberin müsse über einen Bachelor- oder Diplomabschluss verfügen. Damit wurde der Bachelor dem Fachhochschuldiplo- m zugeordnet, wie es die Kultusmi-



Abb. 1

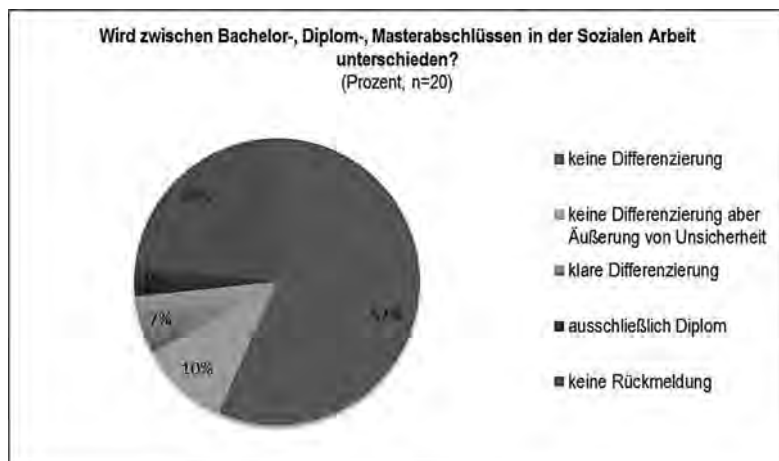


Abb. 2

nisterkonferenz vorgesehen hat (siehe »10 Thesen zur Bachelor- und Masterstruktur in Deutschland«, 2003). Häufiger (23%) forderten die Arbeitgeber das altbekannte Diplom und erwähnten die neuen Hochschulabschlüsse überhaupt nicht. Das zeigt zum einen, dass die neuen Hochschulabschlüsse auf dem

Mindestmaß an Qualifikation dar. Absolventinnen und Absolventen mit Masterabschluss können sich somit ebenfalls bewerben. Davon äußerten allerdings 10 % der befragten Arbeitgeber Bedenken. Bewerberinnen und Bewerber mit Masterabschluss müssen im Einzelfall geprüft werden. Die Motive

»In der Fülle neuer Hochschulabschlüsse gilt das Diplom als eine Art Anker im Strom der Unübersichtlichkeit«

Arbeitsmarkt nicht angekommen sind, und zum anderen kann die ausschließliche Erwähnung des Diploms ein Indiz für Unsicherheit seitens der Arbeitgeber sein. Die Arbeitswelt baut auf die vertraute Qualifikation nach dem Motto: »Hier wissen wir, was wir erwarten können.«

Was bedeutet die Forderung nach Bachelor- oder Diplomabschlüssen? Bedeutet die Forderung, dass Arbeitgeber Masterabsolventen per Definition ungesehen aussortieren? Oder wird die Angabe des Bachelor- oder Diplomabschlusses als Mindeststandard an Qualifikation betrachtet? Deshalb habe ich nachgefasst und 20 Arbeitgeber telefonisch oder per E-Mail kontaktiert (vgl. Abb. 2). Davon hatten zehn den Bachelor- oder Diplomabschluss und weitere zehn den »reinen« Diplomabschluss im Stellenangebot formuliert.

Für den größten Teil der befragten Arbeitgeber (67 %) stellt die ausgeschriebene Forderung nach einem Bachelor- oder Diplomabschluss das

des Bewerbers werden bezweifelt, denn warum sollte sich jemand mit dem Master um eine gering dotierte Stelle bemühen? Wiederum wird zugegeben, dass Hochqualifizierte sich oft auf Einstiegsstellen bewerben müssen, um überhaupt eine Arbeit zu finden. Gleichzeitig stellt

der Bachelor in den Augen der Arbeitgeber einen Anfängerstatus dar und der Master wird höher bewertet.

Die Befragten betonten, dass es schwer ist, zwischen den Abschlüssen zu differenzieren. Schwierigkeiten gab es schon immer bei der Einordnung der Abschlüsse: Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin, Sozialpädagoge/Sozialpädagogin und Pädagoge/Pädagogin. Jetzt kommt noch der Bachelor und Master zum Diplom und Magister hinzu. Das macht Differenzierungen schwer. Ebenfalls müsse gesondert überprüft werden, ob Masterabsolventen, die nicht-konsequativ (1) studiert haben, im Masterstudium ausreichend sozialarbeiterische Kompetenzen – beispielsweise im Sozialrecht – erwerben konnten.

Ein sehr geringer Teil der befragten Arbeitgeber (7 %) differenzierte sehr klar. Der geforderte Abschluss Bachelor oder Diplom in der Ausschreibung lässt also auch nur diese Qualifikation zu und grenzt den Master aus. Argumente sind, jemand mit Master sei für die Stelle überqualifiziert und wäre mit der finanziellen Dotierung nicht einverstanden oder der Master bietet die Qualifikation für eine wissenschaftliche Laufbahn.

Während die Tendenz seitens der Arbeitgeber besteht, zwischen den neuen Hochschulabschlüssen nicht wirklich zu differenzieren und sich am Diplom, eine Art Anker im Strom der Unübersichtlichkeit und Unsicherheit, festzuhalten, gab es bei der Sichtung der Stellen weitere Auffälligkeiten.

Unerwartet häufig (27 %) setzten Arbeitgeber in ihrer Qualifikationsanforderung Berufsschulabschlüsse mit

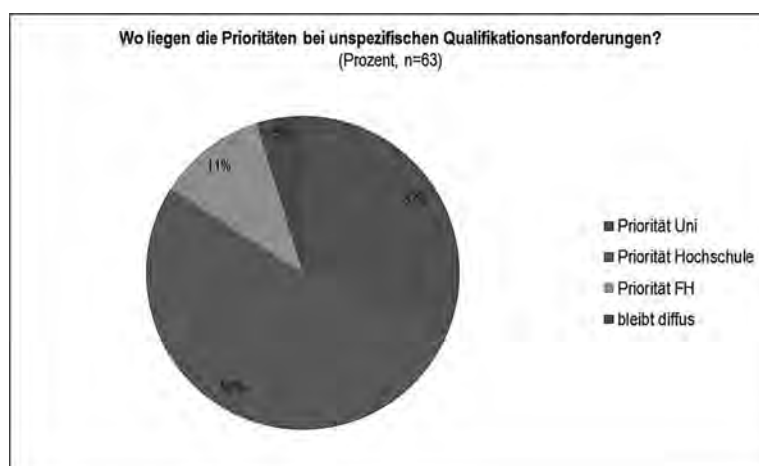


Abb. 3

Hochschulabschlüssen gleich. Die ausgeschriebene Stelle konnte also sowohl ein Krankenpfleger, ein Ergotherapeut, am häufigsten jedoch ein staatlich anerkannter Erzieher ausüben als auch ein Sozialarbeiter mit Hochschulstudium. Zwischen Berufsschul- und Hochschulabschlüssen wurde überhaupt nicht differenziert! Dabei stellt sich die Frage, warum es verschiedene Ausbildungen gibt, wenn der Arbeitsmarkt keinerlei Differenzierungen vornimmt. Es scheint zu gelten, dass im Prinzip jeder Soziale Arbeit machen kann, der ansatzweise eine Ausbildung in dieser Richtung abgeschlossen hat. Ob das eine zweijährige Ausbildung zum Sozialassistenten gewesen ist oder ein Hochschulstudium, scheint gleichgültig zu sein.

Am auffälligsten war in den Ausschreibungen zu beobachten, dass die konkrete Benennung der Abschlüsse von den Arbeitgebern umgangen worden ist, indem unspezifische Qualifikationsforderungen gestellt wurden.

Von den 63 Stellenangeboten mit unspezifischer Qualifikationsforderung wurde bei 32 % die Priorität auf einen universitären Abschluss und bei 11 % auf einen Fachhochschulabschluss gelegt. 52 % der Angebote forderten zumindest einen Hochschulabschluss im sozialen Bereich. 5 % der Stellen blieb hinsichtlich der Qualifikationsforderung diffus (vgl. Abb. 3).

Ich vermute zwei Hintergründe für dieses Verhalten:

- Es gelingt den Arbeitgebern häufig nicht, die Anforderung an eine Stelle einer entsprechenden Qualifikation

zuzuordnen. Gründe dafür sehe ich in Unsicherheit und Unwissenheit.

- Möglicherweise möchten die Arbeitgeber durch eine unkonkrete Formulierung den größtmöglichen Grad an Offenheit zeigen und eine Vielzahl von Bewerbungen erhalten. Der Fokus wird verschoben. Der formale Abschluss ist nebensächlich, andere Aspekte (beispielsweise Berufserfahrung) erlangen eine größere Bedeutung.

Die Stellenangebote wurden hinsichtlich der Tätigkeitsfelder analysiert (vgl. Abb. 4). Kriterium für die Zuordnung der Stellenangebote in den jeweiligen Tätigkeitsbereich bildete das »Nähe-Distanz-Kontinuum« zwischen Fachkraft und Klienten, weil dieses Kontinuum die Hierarchien zwischen Fachkräften am besten widerspiegelt.

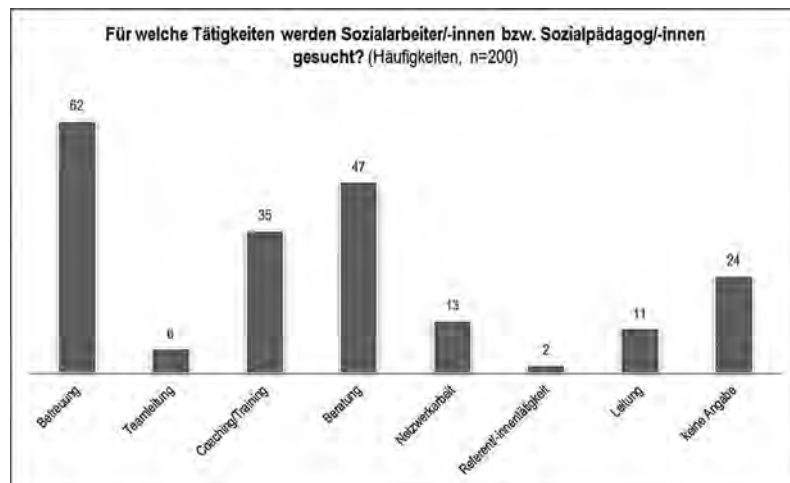


Abb. 4

Drei Viertel der Stellen wurden für die praktische Soziale Arbeit ausgeschrieben. Allen voran der Betreuungsbereich mit 31 %, gefolgt vom Beratungssektor mit 23,5 % und dem Coaching/Trainingsbereich mit 17,5 %. Die Suche nach Teamleiterinnen und Teamleitern von Wohngruppen u. ä. betrug 3 %. Stellenangebote mit Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit für den Klienten (statt »am« Klienten) traten nur zu einem Viertel auf. Hierunter bezogen sich 6,5 % der Stellen auf Netzwerkarbeit, Planung und Koordination, 1 % auf Referententätigkeit und 5,5 % auf Leitung. Aus 12 % der Stellenangebote ging der Aufgabenbereich nicht hervor.

Spannend ist zu wissen, welche Qualifikation für welchen Tätigkeitsbereich gefordert wird. Dabei ist zu sehen, dass es eine Vielzahl von Zuordnungsmöglichkeiten gibt (vgl. Abb. 5). Näher erläutern möchte ich die Tätigkeitsfelder, welche am häufigsten vertreten waren: Betreuung, Beratung, Coaching/Training.

Die meisten Stellen wurden für den Betreuungsbereich (Anzahl: 62) ausgeschrieben. Es handelt sich dabei um ausführende, praktische Sozialarbeit am Klienten. Hier konkurrieren überwiegend Erzieherinnen und Erzieher (40 %) mit Hochschulabsolventen (60 %). Dabei werden vorzugsweise Bachelor- oder Diplomabsolventen oder Fachhochschulabsolventen (38 %) gesucht. Teilweise wird für diese Arbeit sogar ein Universitätsabschluss gefordert (6,5 %). Alle möglichen Abschlüsse in der Sozialen Arbeit – von Erzieher bis zum universitären Abschluss

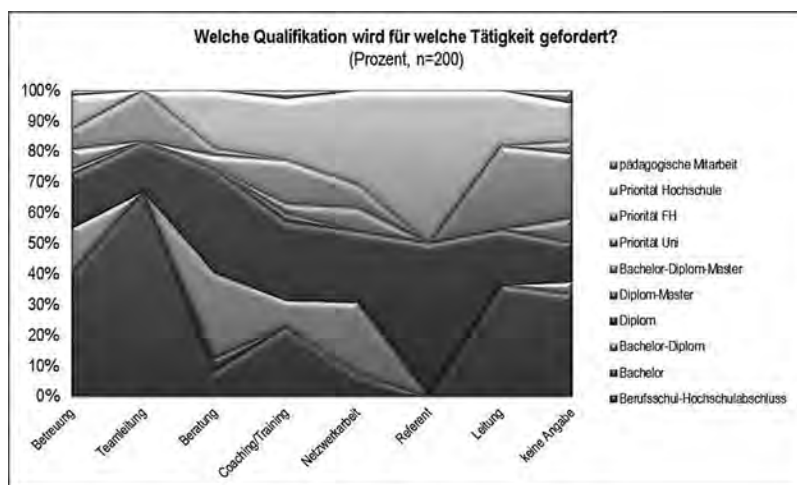


Abb. 5

– sind in diesem Bereich anzutreffen. Das zeigt, dass es keine klare Regelung gibt, welche Fähigkeiten und Kompetenzen – die im optimalen Fall durch einen entsprechenden Abschluss belegt sind – ein Stelleninhaber für Betreuungsarbeit besitzen muss. Werden für die Betreuungsarbeit die Kompetenzen am besten durch eine Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher vermittelt oder in der Bachelorausbildung an einer Hochschule oder an einer Universität? Das scheinen die Arbeitgeber unterschiedlich zu bewerten.

Für den Beratungssektor sind am zweithäufigsten Stellen (Anzahl: 47) ausgeschrieben worden. Hier liegt die Priorität eindeutig auf der Hochschulqualifikation (91,5 %). Der überwiegende Teil der Arbeitgeber (68 %) fordert zumindest einen Bachelor-, Diplom- oder Fachhochschulabschluss. Für 19,1 % der Arbeitgeber ist es wichtig, dass zumindest irgendein Hochschulabschluss im sozialen Bereich vorliegt. 4,3 % fordern für eine Beratungstätigkeit einen universitären Abschluss. Der Beratungssektor scheint mit diesen Zahlen eindeutig das Mediä von Fachhochschulabsolventen (Bachelor/Diplom) zu sein.

Coaching und Training (Anzahl: 35) bildet den drittstärksten Pool für Stellenausschreibungen. Hier konkurrieren etwas weniger Erzieher (22,9 %) mit Hochschulabsolventen (77,1 %). Allerdings werden hierbei sämtliche Hochschulabschlüsse gefordert. Es ist nicht klar, ob Bachelor (8,6 %), Diplom (25,7 %), Master (2,9 %) oder andere Hochschulabschlüssen (37,1 %) für diese Tätigkeit qualifizieren. Jeder Hochschulabsolvent scheint coachen zu können.

Während ich vermutet hatte, dass Tätigkeiten mit höherer Verantwortung (Referententätigkeit, Leitungstätigkeiten etc.) ein höheres Ausbildungsniveau fordern, so zeigt gerade die zweite Stellenangebotsanalyse im Januar 2013 (2), dass es auch hier keine klare Zuordnung von Abschlüssen gibt. Man findet neben der Forderung über einen Erzieherabschluss (28 %) zu verfügen, ebenfalls die Forderung nach Hochschulabschlüssen (72 %). Dabei wird äußerst selten formuliert, ob Bachelor- oder Masterabschlüsse gemeint sind. Die Qualifikationsanforderung ist diffus.

Resümee

Die Hochschullandschaft ist durch die Bologna-Reform im Umbruch. Auch in der Sozialen Arbeit haben sich die Studienstrukturen geändert. Das Studium wurde individualisiert.

Zukünftige Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen können sich nun das Lehrangebot passgenau aus Modulen wählen. Sie können das Bachelorstudium breit gefächert wählen und sich im Masterstudium spezialisieren. Aber auch der umgekehrte Fall ist denkbar. Möglich ist auch, dass die Grundqualifikation in einem anverwandten Fach (z. B. Soziologie oder Psychologie) erfolgt und anschließend der Master in Sozialarbeit erworben wird.

Die Arbeitswelt steht diesen Bildungsexperimenten relativ ratlos gegenüber. Die Übersetzungsleistung der Bologna-Reform für den Arbeitsmarkt wurde scheinbar noch nicht erbracht. Mag sein, dass es dabei an Zuständigkeiten mangelt. ■

Anmerkungen

- (1) Beispielsweise als Zugang zum Masterstudium in der Sozialen Arbeit hat der Betreffende eine Grundqualifikation als Diplom-Soziologe.
- (2) Im Zuge der Masterprüfung wurde eine weitere Stellenangebotsanalyse durchgeführt. Dabei standen Leitungspositionen im Fokus. Somit konnten insgesamt 73 Stellenangebote für einen höheren Verantwortungsbereich berücksichtigt werden.



Management in Gesundheits- und Sozialbetrieben

Betriebswirtschaftliche Grundlagen für Führungskräfte und Nachwuchs

Von Prof. Dr. Franz Decker und Dr. Albert Decker

2. Auflage 2008, 432 S., geb., 74,- €
ISBN 978-3-8329-2990-9

Gesundheits-, Sozial-, Fitness- und Medizinbetriebe müssen wirtschaftlich gesteuert und gestaltet werden. Es wird immer wichtiger, Kunden überzeugend zu begleiten und Mitarbeiter professionell zu führen. Dieses moderne Betriebswirtschafts- und Management-Handbuch für Sozial- und Gesundheitsbetriebe gibt darauf praxisorientierte Antworten mit Fallbeispielen und Übungen.

www.nomos-shop.de/9500



Nomos

Themenhefte der Blätter der Wohlfahrtspflege

**Wohngemeinschaften**

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2006

Ausbildung in der Sozialen Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2006

Die Verortung Sozialer Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2006

Wirtschaft

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2006

Das Persönliche Budget

Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2006

Engagement als Ressource

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2006

Soziale Arbeit und Wohnungswirtschaft

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2007

Stiftungen

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2007

Beratung

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2007

Krisendienste

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2007

Schnittstellen der Jugendhilfe

Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2007

Selbstständigkeit in der Sozialen Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2007

Kindertagesstätten

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2008

Jugendsozialarbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2008

Wohlfahrtsverbände

Produktionsauftrag:

zivilgesellschaftlicher Mehrwert

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2008

Islam

Kritische Kooperation erwünscht:

Muslimische Vereine als Partner in der Sozialen Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2008

Pflegeversicherung

Fünf Fragen an die Pflege der Zukunft:

Who cares? Wie Unterstützung und Kooperation gestalten? Wie Teilhabe

sichern? Wie finanzieren? Was macht gute Pflege aus?

Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2008

Corporate Citizenship

Gute Geschäfte: Die Renaissance unternehmerischen Engagements

Kooperationen sind Tauschgeschäfte: Wie man Unternehmen als Partner gewinnt

Pflegeversicherung

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2008

Aspekte kommunaler Versorgung

Die Zukunft der Kommune: weniger,

älter, bunter

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2009

Forschung

Wissen generieren für die Theorie und

für die Praxis Sozialer Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2009

Verbraucherschutz

Vom Klienten zum Kunden – Konsequenzen für soziale Dienste und Einrichtungen

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2009

Recht

Fachkräfte Sozialer Arbeit als Experten für soziales Recht

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2009

Rechtsextremismus

Freie Wohlfahrtspflege gegen pädagogische und soziale Bestrebungen rechtsextremer Organisationen

Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2009

Gesundheitsschutz

Befähigung zur Gestaltung gesunder Lebenswelten

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2009

Ethik

Soziale Gerechtigkeit als Grundlage der

Profession Sozialer Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2010

Armutsberichterstattung

Was mit dem ersten Armutsbericht von 1989 angestoßen wurde – und was immer noch nicht erreicht ist

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2010

Beschäftigungsförderung

Das Arbeitsleben mit Lebensarbeit verbinden und Verwirklichungschancen mehren

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2010

Zentren und Netze der Kompetenz

»Nicht gegeneinander, sondern miteinander arbeiten«

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2010

Familienförderung und Kinderschutz

Die Förderung menschlicher Beziehungen als Aufgabe von Wohlfahrt

Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2010

Corporate Governance

Soziale Dienste und Einrichtungen gut und richtig führen

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2010

Care

Sorge mit Aussicht – der private Haushalt und die Soziale Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2011

Soziale Daseinsvorsorge

Kommunen zwischen Haushaltskonsolidierung und ihren Aufgaben als Koordinator lokaler Arrangements

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2011

Generalisierung vs. Spezialisierung

Die soziale Profession braucht Einheit in Vielfalt

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2011

Quartiersmanagement

Partizipation als Gewinn für alle

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2011

Innovationen

Zwischen Reformstau und Reformmüdigkeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 5/2011

Neuer Wohlfahrtsmix

So viel Nachbarschaft wie möglich, so viel professionelle Hilfe wie nötig

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2011

Person – Milieu – Sozialraum

Das Quartier als Milieu der Dienste und des Engagements

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2012

Versorgung gestalten

Vom Zusammenwirken von Professionen, Diensten und Nutzern

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2012

Beratung in der Sozialen Arbeit

Querschnittsaufgabe und spezialisiertes Arbeitsfeld

Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2012

Lebensqualität

Eine über Wachstum und Wohlstand hinausgehende gesellschaftliche Leitidee

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2012

Steuerung in der Sozialen Arbeit

Blätter der Wohlfahrtspflege 4/2012

Soziale Freiwilligendienste

Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2012

Pflege

Blätter der Wohlfahrtspflege 1/2013

Wohnen in Bewegung

Blätter der Wohlfahrtspflege 2/2013

Der Jahresbezugspreis beträgt 77,- Euro (für Studierende und arbeitslose Bezieher auf jährlichen Nachweis 39,- Euro). Die Einzelhefte können zum Preis von 17,- Euro zuzüglich Versandkosten und Mehrwertsteuer bezogen werden.

Nomos Verlagsgesellschaft,
Postfach 10 03 10, 76484 Baden-Baden,
Telefon 07221 2104-0, Fax 07221 210427,
E-Mail Nomos@nomos.de, Internet
<http://www.nomos.de>