

# Die Zukunft sozialer Berufe

Widersprüchliche Entwicklungen zwischen gesellschaftlichem Bedarf, veränderten Anforderungen und realen Beschäftigungsbedingungen

PROF. DR. BARBARA THIESSEN

ist Professorin für Gendersensible Soziale Arbeit der Hochschule Landshut und Prodekanin der Fakultät Soziale Arbeit sowie Leiterin des Instituts Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung (IKON).  
[www.haw-landshut.de/kooperationen/institute/sozialer-wandel-und-kohaesionsforschung-ikon.html](http://www.haw-landshut.de/kooperationen/institute/sozialer-wandel-und-kohaesionsforschung-ikon.html)

PROF. DR. STEFAN BORRMANN

ist Professor für Sozialarbeitsforschung mit internationaler Perspektive und Dekan der Fakultät Soziale Arbeit der Hochschule Landshut.  
[www.haw-landshut.de/hochschule/fakultaeten/soziale-arbeit.html](http://www.haw-landshut.de/hochschule/fakultaeten/soziale-arbeit.html)

Die Debatte über *die Zukunft der Arbeit*, aktuelle Veränderungen und neue Herausforderungen von Berufen in einer von Digitalisierung, globaler Mobilität und Flexibilisierung geprägten Zeit wurde in den vergangenen Jahren prominent geführt. Neben problematischen Entwicklungen einer zunehmenden Verunsicherung werden auch grundlegende Fragen einer auf Erwerb ausgerichteten Gesellschaft aufgeworfen, etwa im Projekt zur »guten Arbeit« des DGB oder der Diskussion um das bedingungslose Grundeinkommen. Unsere Beobachtung ist jedoch, dass diese Debatte bezogen auf die sozialen Berufe (Soziale Arbeit, Erziehungsberufe) Grundlegendes außer Acht lässt.

## Entwicklungen und Gestaltungsbedarfe

Zumeist werden professionsbezogene Auseinandersetzungen nach Themen isoliert und nicht in der notwendige Einzeldebatten verknüpfenden Breite geführt. Denn bei den sozialen Berufen überlagern sich zusätzliche Themen, die für den Bereich der Industrie und den Bereich der allgemeinen Dienstleistungen so nicht vorkommen bzw. dort eine deutlich anders akzentuierte Dimension haben. Care – Fürsorge in den Bereichen Erziehung, Beratung, Versorgung, Pflege – in der Doppelperspektive von »care giver« und »care receiver« wird dabei zumeist außen vor gelassen. Ebenso werden genderspezifische Dimensionen, die für soziale Berufe nicht nur historisch relevant sind, selten systematisch in professionsbezogene Analysen einbezogen. Für Soziale Arbeit und Erziehungsberufe sind Fragen nach dem gesellschaftlichen Ort und den Bedingungen für Care-Praxen wesentlich – nicht zuletzt im Hinblick auf den gesellschaftlichen Zusammenhalt eines heterogener werdenden Gemeinwesens.

Das »Institut Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung – IKON« wurde im Jahr 2014 als In-Institut der Fakultäten Soziale Arbeit sowie Interdisziplinäre Studien der Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut gegründet und bündelt die sozialwissenschaftliche, interdisziplinäre Forschung an der Hochschule. Das Institut ist als Forschungsschwerpunkt auf der HRK-Forschungslandkarte vertreten.

Im »Institut Sozialer Wandel und Kohäsionsforschung – IKON« der Hochschule für angewandte Wissenschaften Landshut versuchen wir deshalb einige dieser isolierten Themenstränge zusammenzuführen. Dabei leiten uns die folgenden Beobachtungen, die z. T. parallel verlaufen, z. T. aber auch gegenläufige Tendenzen kennzeichnen.

## Zwischen quantitativem Anstieg ...

Quantitativ lässt sich ein steigender gesellschaftlicher Bedarf an personenbezogenen Dienstleistungen, z. B. in den Arbeitsfeldern Kindertagesbetreuung,

Frühe Hilfen, ambulante und stationäre Jugendhilfe, Flüchtlings- und Integrationsarbeit, Gestaltung des demografischen Wandels, Stärkung der ambulanten Versorgungsstrukturen/Quartiersbezug beobachten. Diese Arbeitsfelder sind zum Teil über Jahre hinweg kontinuierlich und langfristig gewachsen. Dies trifft etwa für den Bereich der Kindertagesbetreuung zu, der sowohl im Bereich der öffentlichen Ausgaben, wie auch beim beschäftigten Personal absolut gewachsen ist und auch in Relation zu den Ausgaben für andere Bereiche der Kinder- und Jugendhilfe zugelegt hat (Pothmann/Schilling 2015; KomDat 2017). Zum Teil haben aber auch externe gesellschaftliche »Ereignisse« – vor allem die sogenannte Flüchtlingskrise vom Herbst 2015 bis zum Sommer 2016 – für einen sprunghaften Anstieg an Beschäftigten in dem Bereich der Arbeit mit Flüchtlingen geführt. Unsere These ist, dass diese Anstiege an Personalbedarf auch in den kommenden Jahren nicht sinken werden, sondern im Zusammenspiel zwischen notwendigen Neueinstellungen aufgrund der Verrentung einer großen Anzahl an Fachkräften in den nächsten Jahren und der Etablierung neuer Beschäftigungsfelder, die nur zum Teil mit professionellen Fachkräften besetzt werden, quantitativ eher zunehmen werden.

### ... und qualitativen Herausforderungen

Allein schon dieser quantitative Anstieg wird das Feld der sozialen Berufe in den nächsten Jahren vor neue Herausforderungen stellen. Die eigentliche Herausforderung sehen wir jedoch in den sich ändernden qualitativen Anforderungen an die Fachlichkeit der sozialen Berufe und ihrer Rahmenbedingungen. Drei große Trends wollen wir an dieser Stelle benennen, wohl wissend, dass diese Aufzählung nicht abschließend sein kann:

- **Eine Entwicklung hin zur Spezialisierung und Differenzierung von Kompetenzprofilen:** Wir gehen davon aus, dass es in ausgewählten Handlungsfeldern zu einer Erhöhung und Ausweitung der Anforderungen an die Fachkräfte kommen wird. Als Beispiele lassen sich die Kindertagesbetreuung mit der Ausweitung

des Bildungsauftrags in deren Einrichtungen genauso anführen, wie der Anstieg von Multimorbidität und von demenziellen Erkrankungen für gerontopsychiatrische Fachkräfte sowie Soziale Arbeit im Quartier oder auch die Notwendigkeit des Erwerbs von interkulturellen Kompetenzen als Querschnittskompetenz in allen Arbeitsfeldern der sozialen Berufe. Die Fachkräfte in diesen Arbeitsfeldern profitieren zwar von einem Zuwachs an gesellschaftlichem Ansehen, sind aber gleichzeitig mit der Notwendigkeit spezialisierter Ausbildungen/Studiengänge und zunehmender Führungsaufgaben in ihren Handlungsfeldern konfrontiert.

- **Eine Entwertung der professionellen Kompetenzen zur Förderung der Alltagsversorgung und Beziehungsarbeit:** Die erste geschilderte Entwicklung wird aber nur die eine Seite der zukünftigen Ausdifferenzierung von Kompetenzprofilen sein. Sie geht einher mit einer schleichenden Entwertung von Handlungsfeldern, die eine – weiblich konnotierte – Alltagsnähe aufweisen. So werden etwa in sozialpsychiatrischen Tageseinrichtungen die Förderung von Alltags- und Lebensführungskompetenzen zurückgestellt zugunsten eines – meist aussichtslosen – Arbeitsmarkttrainings (Brückner 2011). Ebenso zeigt sich eine zunehmende Dequalifizierung von Personen z. B. in der Arbeit mit Flüchtlingen. Auf so genannte Kulturmittler oder Joblotsen werden z. B. gruppenbezogene und alltagsbezogene Aufgaben übertragen, die vermeintlich eine Alltagskompetenz oft vor dem Hintergrund eigener biografischer Erfahrungen als einziges Qualifikationskriterium haben und entsprechend auf Mitarbeiter/innen mit geringerer bis gar keiner qualifizierten Ausbildung delegiert werden. Ob diese neuen Jobprofile wieder verschwinden werden, wenn die »Flüchtlingskrise« als bewältigt angesehen wird, bezweifeln wir.
- **Diese beiden Entwicklungen werden einhergehen mit steigenden Anforderungen an interdisziplinäre und sektorenübergreifende Kompetenzen in der Kommunikation und Kooperation durch eine zunehmend gemischte Wohlfahrtsproduktion:**

Neue Tätigkeitsfelder, wie etwa die Frühen Hilfen zeigen exemplarisch, dass gesellschaftliche Herausforderungen nur noch in systematisch angelegten Kooperationsstrukturen – in diesem Fall der Verknüpfung von Gesundheitswesen und Jugendhilfe – effektiv sein können. Zudem löst sich die traditionelle Aufgaben- und Zuständigkeitsverteilung von Markt/Wirtschaft, Staat, (sozialen) gemeinwohlorientierten Organisationen sowie privaten Netzwerken zunehmend auf. Beispiele wären hier die Netzwerkarbeit, komplexe Kooperationsstrukturen durch sozialraumorientierte und trisektorale Projektierungen, *caring communities* und Inklusionskonzepte. Darauf müssen auch die Einrichtungen in den sozialen Handlungsfeldern reagieren. Hinzu kommt eine neue Kommodifizierung von Care. Was bereits in der Altenpflege schon lange wirksam ist, etabliert sich in den letzten zehn Jahren auch zunehmend in der Kindertagesbetreuung und Jugendhilfe: Privatgewerbliche Anbieter sehen soziale Berufsfelder als Renditemöglichkeit. Wie sich hier nicht zuletzt ein neuer *gender pay gap* bei den Beschäftigten etabliert, muss dringend untersucht werden.

Von den geschilderten Trends zunächst unberührt ist die weiterhin bestehende und notwendige Verzahnung mit dem ehrenamtlichen bürgerschaftlichen Engagement. Für Soziale Arbeit bereits seit Bestehen der Profession konstitutiv, wird sich das Zusammenspiel von Professionellen und Ehrenamtlichen im gemeinwohlorientierten und gemeinnützigen Sektor bei der Erbringung von sozialen Dienstleistungen auch auf weitere Bereiche ausdehnen. Ohne ehrenamtliches Engagement könnten viele Angebote nicht bereitgehalten werden. Ehrenamtsformen und Erwartungen von Ehrenamtlichen an Organisationen differenzieren sich aus. Es wächst die Bedeutung des professionellen Freiwilligenmanagements, um Ehrenamtliche gewinnen und halten zu können. Hier existiert ein (fachliches) Spannungsfeld zwischen beruflich und ehrenamtlichen erbrachten Leistungen. Zu diskutieren sind auch neue Herausforderungen im Hinblick auf Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Governance

(CG) und Corporate Citizenship (CC) sowie die Frage, wo die Grenzen dieses Zusammenspiels vor allem auch in professionell dünn besiedelten ländlichen Gebieten liegen.

Auch die Folgen des Megatrends der Digitalisierung werden für die sozialen Berufe in Zukunft prägend sein. Etwa drei Viertel der Beschäftigten sind heute im Dienstleistungssektor tätig. Die Entwicklung hin zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird sich durch die Digitalisierung in der Zukunft verstärken. Die Digitalisierung verändert auch die Anforderungsprofile der sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungsberufe. Stichworte sind hier: Online-Beratung, Akquise von Ehrenamtlichen, mobile Dokumentation und Datenerfassung, technische Assistenz in der Pflege und im Gesundheitswesen mit Wirkung auf das Verhältnis von Mensch und Maschine, Telecare und Telemedizin, Zusammenarbeit in Netzwerken (Plattformen) zur gemeinsamen Erbringung von Dienstleistungen, veränderte Kommunikationserwartungen der Nutzer/innen von sozialen Dienstleistungen, veränderte Kommunikationserwartungen der Kooperationspartner/innen und weiteren Stakeholdern in Gesellschaft, Staat und Wirtschaft.

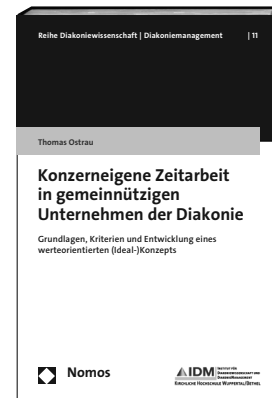
### Unter welchen Rahmenbedingungen?

Die geschilderten Herausforderungen und Entwicklungen zeichnen sich bereits jetzt auf geänderte Ausbildungs-/Studien- und Beschäftigungsbedingungen ab. Obwohl bundesweit an den Hochschulen in den letzten Jahren zahlreiche neue Studiengänge mit neuen Schwerpunktsetzungen wie etwa Bildung und Erziehung, Inklusion, Flucht und Migration sowie Umgang mit Diversität entstanden sind, sind die bestehenden Ausbildungen bzw. Bachelorstudiengänge noch lange nicht ausreichend auf die hier skizzierten komplexen Herausforderungen vorbereitet. Gleichzeitig entstehen zunehmend ›trägernahe‹ oder ›dienstherrnereigene‹ Studiengänge, die auf spezifische, kommunale Bedarfe reagieren sollen und vermeintlich unnötige theorie- und geschichtslastige Curricula zugunsten von rechts- und verwaltungsbezogenen Schwerpunktsetzungen ausmisten.

Hier wird die Not kommunaler Haushalte spürbar, die auf Bundes- und Landesebene beschlossene Gesetze und Politiken ohne ausreichende Finanzierung umsetzen müssen. Die Trends zu vermeintlich ›passgenauen‹ Ausbildungen, bei denen Einarbeitungszeiten und störende fachliche Eigenständigkeit wegfallen, sowie die Entwicklungen einer qualitativen Unterschichtung in den sozialen Berufen sowie zunehmende Privatisierungen auf dem neuen Markt sozialer Dienstleistungen sind vor diesem Hintergrund zu lesen. In den Berufsfeldern geht der Trend hin zu einer Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, Vergütungsstrukturen und Refinanzierungsbedingungen. Zu befürchten ist, dass dies auch zu zunehmend prekären Beschäftigungsbedingungen führen wird. Zu klären wird sein, in welchen Bereichen der sozialen Berufe welche Entwicklungen greifen und welche Genderdynamiken dabei wirksam werden. Insgesamt gilt es, die komplexe und tätigkeitsfeldübergreifende Struktur der sozialen Berufe in den Blick zu nehmen und von Ausbildung/Studium bis zu den Beschäftigungsbedingungen und fachlichen Angeboten präzise professionsbezogene Antworten zu finden. ■



**Brückner, Margrit: (2011):** »Das hat mir sehr geholfen, dass man hier her kam und konnte sich an'n Tisch setzen und einfach frühstücken.« Care Verständnisse aus der Sicht der AkteurInnen, in: Soziale Passagen, 3.Jg., H.1, 61-79  
**Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe (KomDat) (2017):** Anhaltender Ausgabenanstieg in der Kinder- und Jugendhilfe, H.1, 1-4, [http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/Startseite/56\\_KomDat\\_Heft\\_1\\_2017.pdf](http://www.akjstat.tu-dortmund.de/fileadmin/Startseite/56_KomDat_Heft_1_2017.pdf), Letzter Aufruf: 22.12.2017  
**Pothmann, J./Schilling, M.:** »Schlaglichter« aus 25 Jahren SGB VIII im Spiegel der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik, in: Forum Jugendhilfe, 2015, Heft 1, S. 14-27.



### Konzerneigene Zeitarbeit in gemeinnützigen Unternehmen der Diakonie

Grundlagen, Kriterien und Entwicklung eines wertorientierten (Ideal-)Konzepts

Von Dr. Thomas Ostrau  
 2018, 275 S., brosch., 54,- €  
 ISBN 978-3-8487-4575-3  
 eISBN 978-3-8452-8826-0  
[nomos-shop.de/30969](http://nomos-shop.de/30969)

Um den niedrigen öffentlichen Refinanzierungen der sozialen Arbeit, dem politisch gewollten Wettbewerb und der Trägerpluralität entgegenwirken zu können, nutzen viele diakonische Träger das Instrumentarium der konzerneigenen Zeitarbeit (keZA). Diese gelebte Praxis wird von den gesellschaftlichen Interessengruppen unterschiedlich wahrgenommen und ist teilweise nicht unumstritten.

Die Arbeit untersucht daher, welche Anstrengungen von der Diakonie unternommen werden sollten, um die konzerneigene Zeitarbeit über die bloße legale Anwendung hinaus bei den Interessengruppen zu rechtfertigen. Auf dieser Grundlage wird ein wertorientiertes (Ideal-)Konzept für die keZA entwickelt, das relevante Kriterien, Kernbausteine sowie Instrumente und Maßnahmen beinhaltet.

Nomos  
 e Library

**Nomos**