

// JUGENDHILFE UND SOZIALARBEIT //



Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit

Sarah Henn, Barbara Lochner, Christiane Meiner-Teubner,
unter Mitarbeit von Eva Strunz

Gefördert von der Max-Traeger-Stiftung



Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Verantwortlich: Norbert Hocke (V.i.S.d.P.)
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Fax: 069/78973-202
E-Mail: info@gew.de
www.gew.de

Gestaltung: Karsten Sporleder, Wiesbaden
Titelfoto: PatrickPoendl/Thinkstock
Druck:

ISBN: 978-3-944763-44-6
Artikel-Nr.: 2088

Bestellungen bis 9 Stück richten Sie bitte an: broschueren@gew.de
Fax: 069/78973-70161

Bestellungen ab 10 Stück erhalten Sie im GEW-Shop: www.gew-shop.de
gew-shop@callagift.de
Fax: 06103-30332-20

Einzelpreis 2,30 Euro zzgl. Versandkosten.


April 2017

Inhalt

VORWORT	7
HINWEISE ZUR DARSTELLUNG	9
1 EINLEITUNG	11
2 ARBEITSBEDINGUNGEN VON SOZIALARBEITER*INNEN – FORSCHUNGSSTAND UND SYSTEMATISIERUNG	13
2.1 Anstellungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit	13
2.1.1 Einkommen und einkommensrelevante Faktoren	13
2.1.2 Teilzeit und Befristung als Merkmale prekärer Beschäftigung	14
2.2 Arbeitszufriedenheit und Belastungsmomente	15
2.2.1 Einschätzung der Konditionen des Anstellungsverhältnisses	15
2.2.2 Einschätzung der organisationalen Rahmenbedingungen	16
2.3 Professionelle, individuelle und organisationale Folgen	16
2.4 Zwischenfazit	18
3 REPRÄSENTATION DER SOZIALEN ARBEIT IM DGB-INDEX GUTE ARBEIT UND IM MIKROZENSUS	19
3.1 DGB-Index Gute Arbeit	19
3.2 Mikrozensus	21
4 SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE DER SOZIALARBEITER*INNEN UND DER VERGLEICHSGRUPPEN	23
5 ARBEITSBEDINGUNGEN VON SOZIALARBEITER*INNEN – ERGEBNISSE DER SONDERAUSWERTUNGEN	28
5.1 Das Anstellungsverhältnis als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung	28
5.1.1 Einkommen und dessen Angemessenheit	28
5.1.2 Befristung und die Sorge um die berufliche Zukunft	31
5.2 Besondere Belastungsmomente als Ausdruck fachlicher Anforderungen	33
5.2.1 Emotionale Anforderungen und Adressat*innenbezug	33
5.2.2 Widersprüchliche Anforderungen und professionelle Antinomien	35
5.2.3 Gestaltungsmöglichkeiten und fachliche Autonomie	36
5.2.4 Beschäftigungsumfang	37
5.3 Organisationale Rahmenbedingungen	39
5.3.1 Fort- und Weiterbildungsangebote	39
5.3.2 Betriebskultur und professionelle Organisation	42
5.3.3 Arbeitspensum und Qualität	43
6 DGB-INDEXWERTE FÜR DIE SOZIAL- UND ERZIEHUNGSBERUFE	46
7 FAZIT	49
8 LITERATURVERZEICHNIS	52
6 TABELLENANHANG	55

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Beispielabbildung Mikrozensus	9
Abb. 2: Beispielabbildungen DGB-Index Gute Arbeit	10
Abb. 3: Beispielhaftes Schaubild mit den Kriterien und Teilindices des DGB-Index Gute Arbeit	20
Abb. 4: Berufsgruppen nach Altersgruppen	23
Abb. 5: Berufsgruppen nach Migrationshintergrund	24
Abb. 6: Berufsgruppen nach Familienformen	25
Abb. 7: Berufsgruppen nach beruflichem Bildungsabschluss	26
Abb. 8: Berufsgruppen nach monatlichem Nettoeinkommen	29
Abb. 9: Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	30
Abb. 10: Wie stark belastet Sie die Unangemessenheit Ihres Einkommens im Verhältnis zu Ihrer Arbeitsleistung?	30
Abb. 11: Berufsgruppen nach Befristung	31
Abb. 12: Berufsgruppen nach dem Grund der Befristung	31
Abb. 13: Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?	32
Abb. 14: Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen?	34
Abb. 15: Wie stark belasten Sie die Konflikte oder Streitigkeiten mit Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen bei der Arbeit?	34
Abb. 16: Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	35
Abb. 17: Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	36
Abb. 18: Berufsgruppen nach Beschäftigungsumfang	37
Abb. 19: Berufsgruppen nach den Gründen für Teilzeittätigkeit	38
Abb. 20: Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihrer beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?	39
Abb. 21: Inwieweit belastet Sie, dass Ihr Betrieb Ihnen gar nicht/in geringem Maße ermöglicht, sich entsprechend Ihrer beruflichen Anforderungen weiter zu qualifizieren?	40
Abb. 22: Teilnahme an mindestens einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in den letzten 12 Monaten	41
Abb. 23: Berufsgruppen nach dem zeitlichen Umfang der Weiterbildung(en)	41
Abb. 24: Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?	42
Abb. 25: Wie stark belastet Sie das Fehlen eines offenen Meinungsklimas, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?	43
Abb. 26: Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	44
Abb. 27: Wie stark belastet Sie, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	45
Abb. 28: Indexwerte für die elf Kriterien guter Arbeit	46
Abb. 29: Berufsgruppen nach Teilindexwerten	47
Abb. 30: Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die/den Arbeitgeber*in wechseln?	51

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1:	Verteilung der berufstätigen Bevölkerung auf ausgewählte Berufsgruppen	21
Tab. 2A:	Berufsgruppen nach Geschlecht	55
Tab. 3A:	Berufsgruppen nach schulischem Abschluss	55
Tab. 4A:	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	55
Tab. 5A:	Berufsgruppen nach Stellung im Beruf	56
Tab. 6A:	Wie stark belastet Sie die Sorgen um Ihre berufliche Zukunft?	56
Tab. 7A:	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z. B. Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?	56
Tab. 8A:	Wie stark belastet Sie, dass Sie bei Ihrer Arbeit von z. B. Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt werden?	57
Tab. 9A:	Wie stark belasten Sie die schwer miteinander zu vereinbarenden Anforderungen, die bei der Arbeit an Sie gestellt werden?	57
Tab. 10A:	Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	57
Tab. 11A:	Indexwerte der elf Kriterien für alle Vergleichsgruppen	58

Vorwort

Mit der vorliegenden Broschüre fassen die Autorinnen die Ergebnisse einer Diskussion zusammen, die von Kolleginnen und Kollegen der Sozialen Arbeit aus Wissenschaft, Gewerkschaft und Praxis über die Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit geführt wurde. Viel ist in den letzten Jahren geforscht worden über die Rahmen- und Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen und Erziehern. Für die Soziale Arbeit gibt es nur sporadisch Erkenntnisse. Was ist gute Soziale Arbeit und welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter gute Arbeit leisten können?

Auf Meetings, in Workshops und in intensiven Diskussionsrunden, aber auch über umfangreiche Literaturrecherchen wurden zwei bis drei Jahre lang Fragmente zusammen getragen, die nun als Ergebnis vorliegen und eine fundierte, empirisch abgesicherte Grundlage für die weiteren Diskussionen darstellen. Grundlagen bildeten die Auswertungen des DGB-Index Gute Arbeit und des Mikrozensus. Die Verknüpfung beider Datensätze, spiegelt ein Bild wider, welches gesichertere Aussagen ermöglicht. Wir wissen nun genauer wie die Beschäftigten ihre Arbeit einschätzen und unter welchen Bedingungen sie arbeiten.

Ein Ergebnis ist deutlich geworden: Die Arbeits- und Rahmenbedingungen der Sozialen Arbeit müssen deutlich verbessert werden, um den Ansprüchen aus Politik und Gesellschaft gerecht werden zu können. Erwartungen der Politik, Soziale Arbeit als einen "gesellschaftlichen Problemlöser" zu verstehen, können unter diesen Bedingungen nicht erfüllt werden. Die Rahmenbedingungen lassen in der Alltagsarbeit oft keine Fachlichkeit zu. Die Soziale Arbeit muss sich deutlicher gegen diese Missstände wehren und Gegenstrategien entwickeln, solidarisch und organisiert in einer DGB Gewerkschaft.

In die vorliegende Arbeit konnten noch nicht die Auswirkungen des verkürzten Studiums auf die Soziale Praxis, Auswirkungen zum Generationenwechsel im ASD (Allgemeiner Sozialdienst) und die Soziale Arbeit von Menschen mit Fluchterfahrung einbezogen werden. All dies muss weiteren Studien überlassen bleiben.

Mein besonderer Dank gilt den Autorinnen dieser Arbeit: Frau Christiane Meiner-Teubner, Frau Sarah Henn und Frau Barbara Lochner, die sich der Mühe unterworfen haben, aus den unterschiedlichsten Zahlen und Daten eine Übersicht zu erstellen, die der Sozialen Arbeit vor Ort zu mehr Klarheit über das berufliche Handeln verhilft.

Ihrer wissenschaftlichen Hartnäckigkeit und durch die finanzielle Unterstützung der Max-Traeger-Stiftung ist diese Broschüre zu verdanken, die nun viel Stoff zur Diskussion in der Sozialen Arbeit bietet und gewerkschaftliches Handeln ermöglicht.

Norbert Hocke
GEW Vorstandsmitglied für Jugendhilfe und Sozialarbeit



Norbert Hocke

Hinweise zur Darstellung

Zur Vereinfachung der Lesbarkeit und Nachvollziehbarkeit werden im Bericht mehrere Mittel verwendet. Diese sind nachfolgend beschrieben und erläutert. Es handelt sich dabei um die Verwendung spezifischer Begrifflichkeiten sowie um die Darstellung der Ergebnisse in den Abbildungen und Tabellen.

Verwendete Berufsbezeichnungen

Der vorliegende Bericht will die Arbeitsbedingungen von Fachkräften in der Sozialen Arbeit (auch im Vergleich zu den Erzieher*innen, Altenpfleger*innen und Lehrkräften) beleuchten. Die Stichprobe wurde nach der von den Befragten angegebenen Tätigkeit ausgewählt und nicht nach beruflichen oder akademischen Abschlüssen. In diesem Sinne wird nachfolgend von Fachkräften der Sozialen Arbeit als Sozialarbeiter*innen gesprochen. Dazu werden auch Sozialpädagoge*innen gezählt, auch wenn sie in den Ergebnisdarstellungen nicht explizit benannt werden. Die Beschreibung des Forschungsstandes hebt sich davon allerdings ab, da die beschriebenen Studien zum Teil explizit nur eine der beiden Gruppen berücksichtigen.

Daher wird im Kap. 2 die jeweils untersuchte Gruppe konkret benannt. Erfolgt keine Differenzierung bzw. wurden beide Gruppen untersucht, wird von ‚Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen‘ gesprochen.

Grafische Elemente

Im Bericht werden verschiedene grafische Elemente verwendet, um für die Leser*innen sichtbar zu machen, welche Ergebnisse aus welchem Datensatz (Mikrozensus oder DGB-Index Gute Arbeit) generiert wurden. Die Ergebnisse, die sich auf den Mikrozensus beziehen, werden mit Balkendiagrammen dargestellt (vgl. Abb. 1), diejenigen aus dem DGB-Index Gute Arbeit mit Säulendiagrammen (vgl. Abb. 2). Darüber hinaus sind die Ergebnisse des Mikrozensus jeweils mit einer Nachkommastelle ausgewiesen, während die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit ohne Nachkommastelle präsentiert werden. Andernfalls würde für den DGB-Index Gute Arbeit eine Genauigkeit impliziert, die aufgrund des geringen Stichprobenumfangs nicht gegeben ist.

Abb. 1: Beispielabbildung Mikrozensus

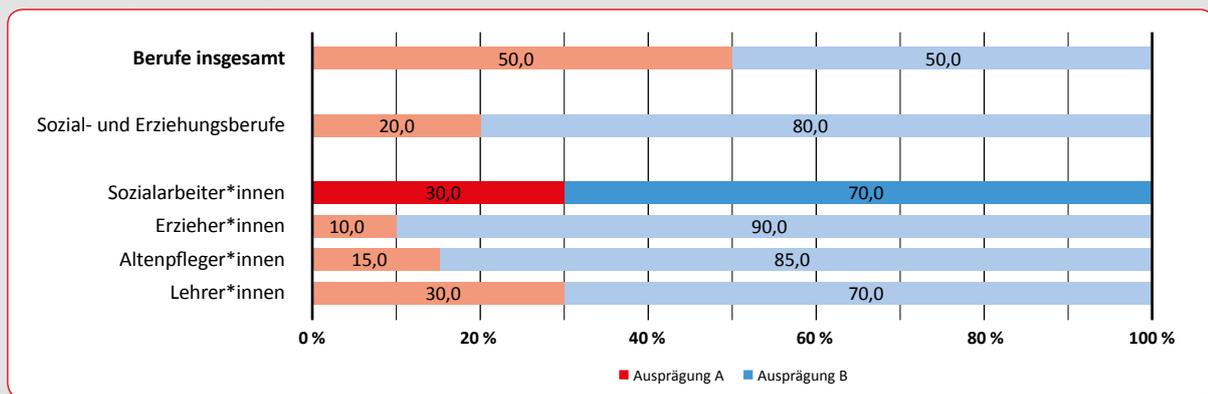
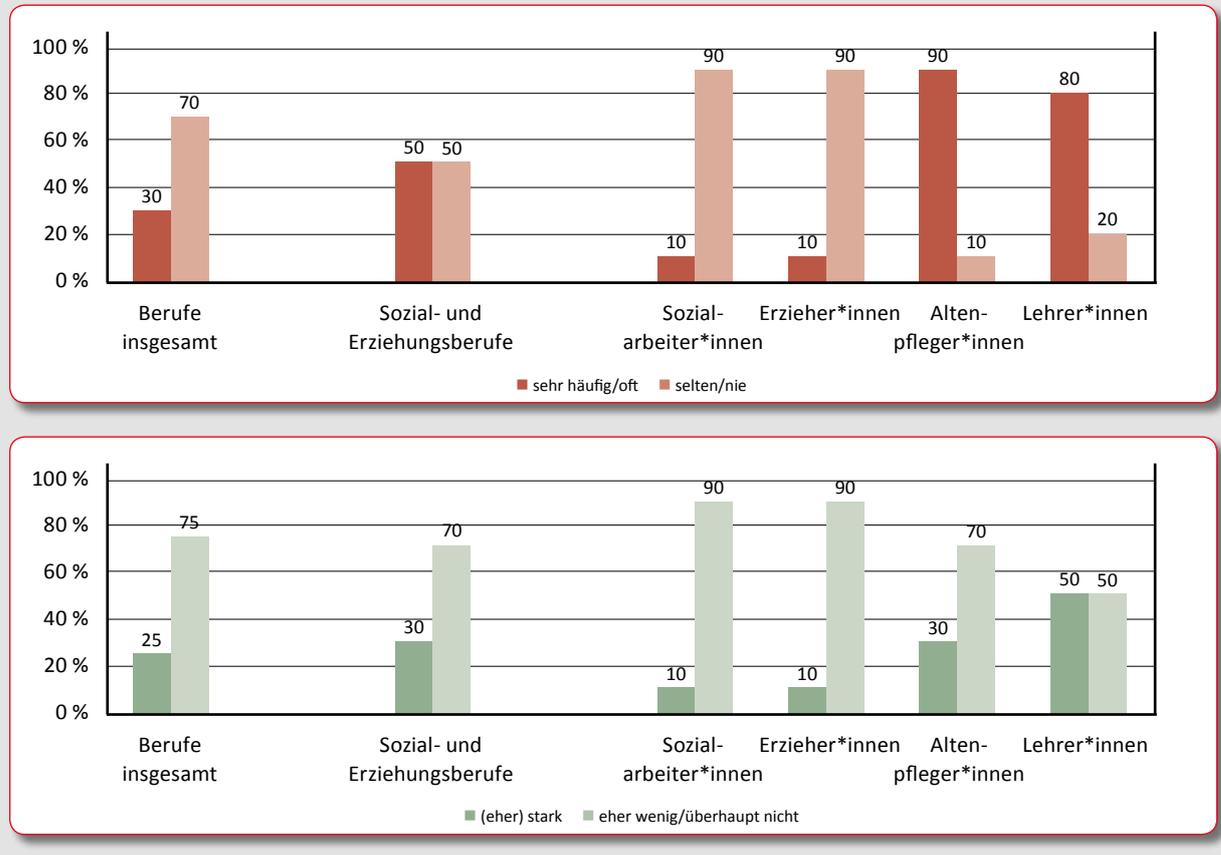


Abb. 2: Beispielabbildungen DGB-Index Gute Arbeit



Weiterhin werden die Ergebnisse des DGB-Index durch zwei differente Farbkonzepte präsentiert, die jeweils auf unterschiedliche Fragetypen hinweisen. Zur Darstellung der Einschätzung des Vorhandenseins arbeitsbezogener Ressourcen oder Belastungen sind die Säulen des Diagramms jeweils in Orangetönen eingefärbt (vgl. Abb. 2 – obere Darstellung). Die Ergebnisse zur subjektiv empfundenen Belastung durch die vorhandenen Beanspruchungen oder fehlenden Ressourcen sind im Säulendiagramm jeweils in Grüntönen dargestellt (vgl. Abb. 2 – untere Darstellung).

Da die sog. ‚Belastungsfragen‘ zur subjektiven Einschätzung der Arbeitsbedingungen jeweils nur den Personen

gestellt werden, bei denen als problematisch einzuordnende Arbeitsbedingungen vorhanden sind, ist der Stichprobenumfang bei diesen Fragen immer geringer als bei der Frage nach dem Vorhandensein einzelner Kriterien. Die Stichprobengröße ist jeweils unter der Abbildung in absoluten Zahlen und als prozentualer Anteil der Befragten der jeweiligen Berufsgruppe benannt.

Schließlich bleibt noch darauf hinzuweisen, dass Tabellen, die ausschließlich im Anhang abgebildet sind, jeweils mit einem ‚A‘ für Anhang gekennzeichnet sind. Dementsprechend wird z. B. Tab. 3, die im Anhang zu finden ist, mit einem A ergänzt und folgendermaßen im Text auf sie verwiesen: Tab. 3A.

1 Einleitung

Die Herausforderungen, mit denen sich Beschäftigte in Feldern der Sozialen Arbeit konfrontiert sehen, sind vielschichtig und komplex. Sie beraten und unterstützen Einzelpersonen, Gruppen und Familien im direkten Kontakt in Bezug auf unterschiedlichste Problemlagen. Sie vermitteln zwischen individuellen und Gemeinschaftsinteressen, begleiten sozialräumliche Entwicklungen und kooperieren im Rahmen ihrer Aufgaben sowohl mit zahlreichen Einrichtungen des Bildungs- und Gesundheitswesens als auch mit politischen Akteur*innen. Um den damit verbundenen professionellen Herausforderungen gerecht zu werden und Entscheidungen auf der Grundlage fachlicher Überlegungen treffen zu können, bedarf es unterstützender Rahmenbedingungen. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Bedingungen sind die Beschäftigungsverhältnisse der Fachkräfte. Diese können als Gradmesser dafür erachtet werden, welchen Wert eine Gesellschaft den Leistungen der Sozialen Arbeit beimisst.

Drei bedeutsame Entwicklungstendenzen zeichnen sich in den letzten 30 Jahren ab: Die Rede vom Abbau des Wohlfahrtsstaates (Kessl/Otto 2009)¹ kann für Beschäftigte des sozialen Sektors in bestimmten Arbeitsfeldern als steigende Bedrohung der beruflichen Existenz wahrgenommen werden. Gleichzeitig wird durch die Übernahme betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente in den Organisationen Sozialer Arbeit (Merchel et al. 2012) die Kritik an einer vermeintlich mangelnden Effizienz der Leistungen der Sozialen Arbeit zementiert. Der damit verbundene Legitimationsdruck schafft ein Arbeitsklima der Kontrolle, das Sozialarbeiter*innen in der Auseinandersetzung mit den beruflichen Herausforderungen eher zusätzlich belastet als unterstützt. Nicht zuletzt macht der hohe Anteil an Erkrankungen in den sozialen Berufen, die auf psychische Belastungen zurückgeführt werden können (Kunze 2013), darauf aufmerksam, dass schon in der organisatorischen und strukturellen Rahmung Sozialer Arbeit Veränderungen notwendig sind. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit konkret ausgestalten und ob sie ein fachliches, dem eigenen professionellen Anspruch entsprechendes pädagogisches Handeln gewährleisten können.

Die hier vorliegende Studie verfolgt das Ziel, die Arbeitsverhältnisse sowohl unter einer gewerkschaftlichen Perspektive in den Blick zu nehmen, als auch professionstheoretisch informiert zu interpretieren und zu diskutieren. Die Sonderauswertungen des *DGB-Index Gute Arbeit* und des *Mikrozensus* stellen die Datengrundlagen dieser Untersuchung zu den Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit dar. Erfasst werden sowohl sog. ‚objektive Daten‘ als auch die subjektiven Einschätzungen der Fachkräfte. Sie werden vor dem Hintergrund der spezifischen beruflichen Herausforderungen des Sozial- und Erziehungswesens im Vergleich zu den Altenpfleger*innen, Erzieher*innen und Lehrer*innen, diskutiert. Aufgrund des fachlichen Bezugs geht die Studie über eine rein arbeitswissenschaftliche Betrachtung hinaus. Sie verfolgt erstens den professionstheoretischen Anspruch, auf Mängel hinzuweisen, die einer adäquaten, adressat*innenorientierten Sozialen Arbeit hinderlich sind und die Arbeitgeberorganisationen diesbezüglich an ihren wohlfahrtsstaatlichen Auftrag zu erinnern. Zweitens geht es um die Artikulation und Offenlegung der beruflichen Situation von Sozialarbeiter*innen als Beschäftigte. Vor dem Hintergrund des geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrades der Sozialarbeiter*innen sowie der Ergebnisse der letzten Tarifrunden, erscheint eine Sensibilisierung sowohl der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und der Arbeitgeber*innen, als auch der Beschäftigten selbst dringend notwendig. Mittels der hier aufbereiteten belastbaren Daten wollen wir ein Stück dazu beitragen.

In der Vorbereitung dieser Studie, die im – von der GEW unterstützten – Arbeitskreis „Gewerkschaft und Soziale Arbeit“² stattfand, zeigte sich bald, dass das Ansinnen, die Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen in den Blick zu nehmen, ein voraussetzungsreiches und komplexes Unterfangen ist. Zum ersten stellt sich die Frage, von welchem Personenkreis gesprochen wird, wenn die Rede von *den* Sozialarbeiter*innen ist. Die Gruppe jener, die an Hochschulen und Universitäten in fachlich einschlägigen Studiengängen ausgebildet wurden, ist keineswegs identisch mit dem Personal, das in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit beschäftigt ist. Stattdessen ist eine Vielzahl der Arbeitsbereiche davon geprägt, dass Beschäftigte

1 Die politische Situation hat sich in den letzten 1,5 Jahren insofern verändert, dass soziale Dienstleistungen vor allem im Bereich der Unterstützung von Geflüchteten verstärkt benötigt wurden und zu einer Einstellungswelle geführt haben (Katzenstein/Meysen 2016). Inwiefern hier aber von einer neuen Legitimation des wohlfahrtsstaatlichen Arrangements die Rede sein kann, ist vor allem mit Blick auf die prekären und fachlich schwach abgesicherten Arbeitsverhältnisse eher fraglich.

2 Wir danken den Kolleg*innen Nina Jann, Marlen Löffler, Holger Schoneville, Meike Wittfeld, Marc Witzel und Linda Westheide für die Hilfe bei der Recherche, der Konzeption und für viele gute Anregungen. Simone Rieth danken wir für die kurzfristigen Korrekturen des Manuskripts.

mit heterogenen Qualifikationsprofilen und beruflichen Hintergründen zusammenarbeiten. Von den tätigen Sozialarbeiter*innen haben nur etwa drei Viertel ein FH- oder Universitätsstudium absolviert. Diese Differenz erzeugt eine gewisse Unschärfe bei der empirischen Inblicknahme der Berufsgruppe.

Zweitens erweist es sich als fraglich, ob es angesichts der unterschiedlichen Praxisfelder der Sozialen Arbeit mit ihren je spezifischen professionellen Anforderungen, gesetzlichen und institutionellen Rahmungen sowie interdisziplinären Bezügen *die* Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen überhaupt gibt. Birgt der Verzicht auf eine Berücksichtigung der Vielfältigkeit sozialarbeiterischer Tätigkeitsfelder nicht die Gefahr einer oberflächlichen Betrachtung, die wenig Aufschluss über konkrete Bedingungen und damit verbundene Belastungsmomente gibt? Die Gegenposition hierzu problematisiert die Spezialisierung der Arbeitsfelder und Studiengänge als Vereinzeln und postuliert die Notwendigkeit einer disziplinären „Heimat“ oder zumindest einer berufspolitischen Identifikation als Interessengemeinschaft. Mit der Annahme arbeitsfeldübergreifender Gemeinsamkeiten der Sozialen Arbeit werden sowohl professionstheoretische als auch berufspolitische Überlegungen möglich. Indem von einer Verallgemeinerbarkeit sozialarbeiterischer Handlungsanforderungen ausgegangen wird, folgen wir den professionstheoretischen Modellen zur Sozialen Arbeit, wie sie von Fritz Schütze (1992) sowie von Bernd Dewe und Hans-Uwe Otto (2012) formuliert wurden. So bestimmt zwar die Angebotsstruktur (freiwillige Freizeitangebote vs. terminierte Beratungsangebote vs. stationäre Vollzeitbetreuung) maßgeblich die Arbeitszeit und das vordergründige Aufgabenportfolio. Die dahinterliegenden sozialpädagogischen Anforderungen weisen jedoch eine gemeinsame Grundstruktur auf. Immer geht es etwa darum Beziehungsangebote vorzuhalten, auf krisenhafte Situationen zu reagieren, das Angebot mit den Adressat*innen abzustimmen und zugleich mit dem gesellschaftlichen Auftrag sowie den organisationalen Zielen überein zu bringen.

Die Untersuchung der Arbeitsbedingungen erfordert drittens eine analytische Ausdifferenzierung in unterschiedliche Dimensionen. Unterschieden wird zwischen Bedingungen, die sich aus dem vertraglichen Anstellungsverhältnis ergeben, tätigkeitsinhärenten Herausforderungen sowie organisationalen Rahmenbedingungen. Diese drei Dimensionen sind nicht unabhängig voneinander; sie folgen jedoch unterschiedlichen Logiken.

Ob die Beschäftigung Sicherheit, Stabilität und existenzielle Selbstbestimmung ermöglicht, ist zunächst eine Frage des Anstellungsverhältnisses und bildet somit die erste

Dimension. In den Blick geraten hier Befristung, das Einkommen, der Beschäftigungsumfang und die Sozialversicherungspflicht. Grundlegend spiegelt sich die gesellschaftliche Anerkennung einer Berufsgruppe in dieser Dimension wider.

Die zweite Dimension befasst sich mit den tätigkeitsinhärenten Herausforderungen. Diese sind nicht vermeidbar, sondern müssen von den Beschäftigten im Sinne professioneller Sozialer Arbeit ausbalanciert werden (Schütze 1992). Hier geht es z. B. um den Umgang mit Nähe und Distanz, der Anforderung, unter Bedingungen der Ungewissheit Entscheidungen zu treffen, das Verhältnis von Unterstützung und Eigenverantwortung usw. Solche Anforderungen sind konstitutiv für die Soziale Arbeit und erfordern spezifische organisationale Rahmenbedingungen, die den Fachkräften einen angemessenen Umgang damit ermöglichen. Während es unvermeidbar ist, als Sozialarbeiter*in mit krisenhaften Situationen menschlichen Daseins konfrontiert zu werden, lassen sich die Bedingungen der Bearbeitung, wie die Verfügbarkeit von Zeit- und Materialressourcen, das Vorhandensein von Reflexionsräumen, Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung oder die Anzahl der zu bearbeitenden Fälle, steuern.

In der dritten Dimension der Arbeitsbedingungen geht es folglich um die organisationalen Rahmenbedingungen. In der Verschränkung dieser Dimensionen liegt laut Eichinger eine zentrale Herausforderung für die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit. Sie müssen „Bewältigungsstrategien entwickeln, die sowohl dem *Einrichtungserhalt*, der *fachlich-ethischen Verantwortung* sowie der *persönlichen Existenzsicherung* dienen – Bestrebungen, die zunehmend zueinander in Konflikt geraten können“ (Eichinger 2009, S. 121, Hervorh. i. Org.). Insofern strukturieren diese Dimensionen die Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen der Fachkräfte im vorliegenden Bericht.

Zunächst wird der bisherige Forschungsstand zu den Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit mit seinen Erträgen und seinen Grenzen skizziert. Anschließend folgt die Erläuterung der beiden Erhebungsinstrumente DGB-Index Gute Arbeit und Mikrozensus. Im vierten Kapitel wird die Berufsgruppe der Sozialarbeiter*innen im Vergleich zu anderen Sozial- und Erziehungsberufen anhand soziodemografischer Daten vorgestellt. Den Kern des Berichts bildet das fünfte Kapitel mit der Darstellung und Interpretation der Ergebnisse der beiden Sonderauswertungen. Die Verallgemeinerung der Arbeitsbedingungen in Form der DGB-Indexwerte für die Soziale Arbeit im Vergleich zu den weiteren Berufsgruppen sowie ein zusammenfassendes Fazit bilden den Abschluss des Berichts.

2 Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen – Forschungsstand und Systematisierung

Unter Berücksichtigung der erläuterten Diskrepanz zwischen akademisch qualifizierten und tätigen Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen, der Vielfältigkeit der Tätigkeitsfelder sowie der notwendigen Binnendifferenzierung der Arbeitsbedingungen wird im Folgenden der Forschungsstand zusammenfassend dargestellt. Die meisten Untersuchungen fokussieren das Anstellungsverhältnis sowie damit verbundene Prekarisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit. Die professionsspezifischen Herausforderungen sind in diesem Zusammenhang nur insoweit Gegenstand, als dass ihre Bearbeitung als Anforderung oder Belastung in den Blick gerät. Stärker werden demgegenüber die Einschätzung der organisationalen Rahmenbedingungen und die daraus resultierenden Belastungen fokussiert.

2.1 Anstellungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit

Dieses Kapitel fasst die unterschiedlichen Ergebnisse zum Einkommen und zur Ausprägung von Teilzeitbeschäftigung und Befristung in der Sozialen Arbeit zusammen. Die herangezogenen Studien unterscheiden sich z. T. stark bezüglich der Datengrundlage und der methodischen Herangehensweise.

2.1.1 Einkommen und einkommensrelevante Faktoren

Die bislang aussagekräftigste, wenn auch nicht repräsentative Erhebung zum Einkommen von Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung (Bispinck et al. 2012) vorgelegt. Die Untersuchung „Was verdienen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen?“ basiert auf den Daten des Projekts Lohnspiegel.de und umfasst eine Stichprobe von $n = 1.306$. Es werden Aspekte zum Arbeitsverhältnis, zur Zufriedenheit und Belastung erfragt und jeweils mit der Gesamtstichprobe verglichen. Daneben finden sich kleinere Erhebungen von Grote (2011) und Eichinger (2011), die relevante organisationale Einflussfaktoren ergänzen bzw. bestätigen.

Bispinck et al. (2012, S. 5) errechnen auf der Grundlage der Angaben von 1.306 Sozialpädagog*innen³ ein durchschnittliches Brutto-Monatseinkommen von 2.827 Euro gemessen an einer wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden. Während ein Viertel der Beschäftigten über 3.333 Euro verdient, liegt das untere Einkommensviertel bei weniger als 2.160 Euro brutto. Die Höhe des Einkommens wird im Wesentlichen vom Tätigkeitsbereich, der Betriebsgröße, dem Standort, der Tarifbindung, einer Befristung, dem Geschlecht sowie der Berufserfahrung der Beschäftigten beeinflusst. So verdienen Angestellte in der öffentlichen Verwaltung mit durchschnittlich 3.242 Euro deutlich mehr als Sozialpädagog*innen, die in der Erwachsenenbildung, an weiterführenden Schulen und im Unterrichtswesen tätig sind. Diese Gruppe kommt lediglich auf ein Brutto-Monatseinkommen von durchschnittlich 2.438 Euro (ebd., S. 6). Nach wie vor liegen die Gehälter in Ostdeutschland im Durchschnitt 17 Prozent unter denen im Westen, wobei sich insbesondere in den oberen Gehaltsgruppen große Differenzen ergeben (ebd., S. 8). Es ist zu vermuten, dass dieser Unterschied zu einem großen Teil auf alte BAT-Verträge in Westdeutschland zurückzuführen ist. Deutlich wirken sich die Größe des Betriebs und die Tarifbindung auf das Einkommen aus. Tarifgebundene Organisationen zahlen durchschnittlich 406 Euro mehr als Einrichtungen ohne Tarifbindung. Sind die Sozialpädagog*innen nur befristet beschäftigt, macht sich das durch ein um etwa 21 Prozent geringeres Einkommen bemerkbar (ebd., S. 11). Schlägt sich das Geschlecht mit 413 Euro zugunsten männlicher Beschäftigter gravierend im Verdienst nieder, wirkt sich eine Position als Vorgesetzte*r mit einem durchschnittlichen Plus von 181 Euro offenbar kaum auf das Einkommen aus (ebd., S. 14). Nach 20 Jahren fachlich einschlägiger beruflicher Erfahrung verdienen Sozialpädagog*innen mit 3.228 Euro durchschnittlich 822 Euro mehr als Berufseinsteiger*innen (ebd., S. 12).

Die Ergebnisse der WSI-Lohnspiegel-Auswertung lassen sich ergänzen durch den Hinweis Eichingers (2011), dass sich auch innerhalb der Gruppe der tariflich Beschäftigten Differenzen zeigen. Eichinger hat hier Besoldungspraktiken in der Sozialen Arbeit, exemplarisch an den Arbeits-

3 In der Erhebung wird zwischen Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen unterschieden. Diese Differenz ergibt sich aus der Selbstbezeichnung der Beschäftigten. Im Beitrag werden nur die Angaben der Sozialpädagog*innen berücksichtigt. Der einführende Berufsgruppenvergleich zeigt jedoch, dass die Einkommensangaben der Personen, die sich als Sozialarbeiter*innen bezeichnen, etwas höher liegen (Bispinck et al. 2012, S. 5).

feldern Kindertagesbetreuung, Allgemeiner Sozialer Dienst und Erziehungsberatung, mit dem Fokus auf Eingruppierung, Stufenaufstieg und Verweildauer untersucht. Eichinger zufolge gilt der TVöD zwar als „Leitwahrung“, er verliere jedoch an Wert, da freie Träger zunehmend Haustarife verhandeln, die unter dem TVöD liegen (ebd., S. 80; Eichinger/Kraemer 2008, S. 239). Das deckt sich mit dem Ergebnis von Grote (2011), der auf der Basis einer Online-Befragung (n = 520) der Beschäftigten in der Kinder- und Jugendhilfe (ohne Kita) und der Behinderteneingliederungshilfe im Großraum Berlin/Brandenburg zu dem Ergebnis kommt, dass die Trägerschaft das Lohnniveau entscheidend beeinflusst. Grote hat außerdem die Themen Alterssicherung, prekäre Beschäftigung, Lebenslagen, Arbeitszufriedenheit und Diskriminierungserfahrungen untersucht, wobei knapp die Hälfte seiner Befragten gewerkschaftlich organisiert ist. Anders als Bispinck et al. (2012) zeigen sich in Grotes Untersuchung deutliche Lohndifferenzen zwischen Beschäftigten mit und ohne Leitungsfunktion (Grote 2011, S. 11), während die Ergebnisse der geschlechtsabhängigen Lohndifferenz zumindest in Bezug auf Beschäftigte im öffentlichen Dienst bestätigt wird (ebd., S. 14). Professionspolitisch bedenklich erscheint des Weiteren sein Befund, „dass universitäre Abschlüsse wie auch die vielfältigen und umfangreichen Zusatzausbildungen von Fachkräften in der freien Wohlfahrtspflege keine bzw. kaum monetäre Anerkennung finden“ (ebd., S. 16). Ob und inwieweit diese Entlohnungspraxis Auswirkung auf die fachliche Qualifikationsentwicklung hat, stellt ein Forschungsdesiderat dar.

2.1.2 Teilzeit und Befristung als Merkmale prekärer Beschäftigung

Beher und Fuchs-Rechlin (2013) stellen die Frage, inwieweit die Anstellungsverhältnisse im sozialen Sektor als atypisch oder prekär zu bezeichnen sind. Ausgehend von der Idee eines Normalarbeitsverhältnisses (sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung) benennen sie in Anlehnung an das Konzept des Statistischen Bundesamtes als Merkmale atypischer Beschäftigung Befristung, Teilzeit mit weniger als 21 Arbeitsstunden, geringfügige Beschäftigung sowie Zeitarbeit (ebd., S. 55). Trifft eines der benannten Merkmale zu, gilt ein Beschäftigungsverhältnis als atypisch, jedoch nicht zwangsläufig als prekär, da die Form der Tätigkeit gewünscht sein kann und nicht zwingend gesellschaftliche Desintegration befördert (ebd., S. 56). Die Datenbasis ihrer Untersuchung bildet der Mikrozensus 2009, es werden unterschiedliche Berufsgruppen des sozialen Sektors verglichen. Von den angestellten Sozialarbeiter*innen sind demnach 32 Prozent atypisch beschäftigt, was überwiegend auf die Merkmale Befristung und Teilzeit zurückzuführen ist. Während Zeitarbeit in der Sozialen Arbeit mit 0,5 Prozent und

geringfügige Beschäftigung mit 4 Prozent in der Betrachtung eher zu vernachlässigen sind, arbeitet immerhin etwa jede*r sechste Sozialarbeiter*in in Teilzeit und fast jede*r Fünfte hat einen befristeten Arbeitsvertrag (ebd., S. 59; Bröring/Buschmann 2012, S. 37). In Bezug auf den Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt die Soziale Arbeit im Durchschnitt, der Anteil der Befristungen hebt sich hingegen sowohl von der Gesamtheit der abhängig Beschäftigten als auch von jener der sozialen Berufen in negativer Weise ab (Beher/Fuchs-Rechlin 2013, S. 59).

Von einem prekären Beschäftigungsverhältnis sprechen die Autorinnen, wenn die Erwerbstätigkeit „(a) aufgrund von Befristung nicht auf Dauer und Kontinuität angelegt ist und damit prinzipiell zu ‚Brüchen‘ in der Erwerbsbiographie führen kann, (b) nur eine geringe Integration in soziale Sicherungssysteme aufweist oder (c) kein existenzsicherndes Einkommen ermöglicht“ (ebd., S. 60). Teilzeit stellt vor dem Hintergrund dieser Definition für sich genommen kein Merkmal prekärer Beschäftigung dar. Problematisch im Sinne prekärer Beschäftigung ist dieser Zusammenhang laut Beher und Fuchs-Rechlin nur bei unfreiwilliger Teilzeit. Bei fast 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ließe sich der zeitliche Arbeitsumfang auf die Entscheidung der Angestellten zurückführen, weshalb sie als „nicht prekär beschäftigt“ eingestuft werden (ebd., S. 61). Die Autorinnen machen jedoch darauf aufmerksam, dass insbesondere Frauen die freiwillige Entscheidung zur Teilzeit häufig vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Familien sowie eines noch immer nicht ausreichenden institutionellen Betreuungsangebots für ihre Kinder treffen (ebd.; Bröring/Buschmann 2012, S. 83). Diesbezüglich erscheint die differenzierte Untersuchung von Push- und Pull-Motiven bei der Wahl des Arbeitszeitmodells lohnenswert.

Doch auch ohne die „freiwilligen“ Teilzeitbeschäftigten sind „Frauen deutlich häufiger als Männer prekär beschäftigt“ (Beher/Fuchs-Rechlin 2013, S. 61). Insgesamt liegt der Anteil der hoch prekär Beschäftigten – also derjenigen, auf die mindestens zwei der Merkmale für prekäre Beschäftigung zutrifft – bei den Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen mit 2,6 Prozent zwar sowohl im Vergleich mit allen Berufen, als auch bei den sozialen Berufen unter dem Durchschnitt. Doch der Wert geringer Prekarität – also wenn nur ein Merkmal zutrifft – liegt mit 19,6 Prozent deutlich über dem Gesamtdurchschnitt (14,2 Prozent), was insbesondere auf die ausgedehnte Befristungspraxis, aber auch auf geringe Einkommen aufgrund unfreiwilliger Teilzeit zurückzuführen ist (ebd.).

Differenzierte Daten zu den Merkmalen Befristung und Teilzeit liegen nur für ausgewählte Arbeitsfelder der Kinder- und Jugendhilfe vor. Bröring und Buschmann

(2012) nehmen auf der Grundlage einer Auswertung der Daten der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik und weiteren Studien die Personalsituation in den Hilfen zur Erziehung, der Kinder- und Jugendarbeit sowie der Sozialen Arbeit in Horten und Ganztagschulen in den Blick (für die Ganztagschule Fuchs-Rechlin 2008). Die Autor*innen kommen zu dem Schluss, dass mit der zu erwartenden weiteren Expansion der Arbeitsfelder der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse zunehmen wird. Insbesondere Berufseinsteiger*innen würden häufiger befristet beschäftigt und der Ausbau von Teilzeitbeschäftigung sei zu erwarten (Bröring/Buschmann 2012, S. 75f).

2.2 Arbeitszufriedenheit und Belastungsmomente

In diesem Kapitel werden die subjektiven Einschätzungen der befragten Sozialarbeiter*innen zunächst in Bezug auf das Anstellungsverhältnis und im zweiten Schritt auf die organisationalen Rahmenbedingungen dargestellt.

2.2.1 Einschätzung der Konditionen des Anstellungsverhältnisses

Laut Bispinck et al. (2012, S. 20) liegt die Arbeitszufriedenheit von Sozialpädagog*innen in etwa im Durchschnitt aller Arbeitnehmer*innen, wenn auch Unterschiede bezüglich der jeweiligen Ausprägung einzelner Kriterien bestehen. Aus der WSI-Lohnspiegel-Auswertung geht hervor, dass insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv bewertet wird, während die Zufriedenheit mit dem Einkommen deutlich geringer ausfällt (ebd.; vgl. auch European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2014, S. 9; Eichinger/Kraemer 2008, S. 243). Auch laut Grote (2011, S. 15) korreliert der Zufriedenheitswert – wenig überraschend – positiv mit der Einkommenshöhe. So geben von jenen Befragten, die über ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 1.250 Euro verfügen, 61 Prozent an, durch diese Situation stark belastet zu sein (ebd., S. 22). Die Studie lässt allerdings offen, ob das verbleibende Drittel der „Gering- und Unbelasteten“ ihr niedriges Einkommen nicht als Belastung empfinden, weil sie z. B. freiwillig in Teilzeit arbeiten, oder ob die Geringverdiener*innen unter den Sozialpädagog*innen der Frage des Einkommens tatsächlich so wenig Bedeutung beimessen.

Hinweise darauf, dass das Einkommen für Beschäftigte in der Sozialen Arbeit nicht der zentrale Faktor für Arbeitszufriedenheit ist, deuten sich auch anderweitig an. In der Studie „Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe“ (Hagen 2013) wird das Gehalt nur selten als bedeutsamer Aspekt genannt, wenn es um

die Frage attraktiver Arbeitsbedingungen geht (Mohr 2013, S. 38). In der nicht-repräsentativen Befragung, die Karges und Lehner (2003) mit insgesamt 255 Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen durchführten, geben nur 0,5 Prozent an, dass sich ein gutes Einkommen positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt (Karges/Lehner 2003, S. 338) und nur 3 Prozent sagen, dass sie am meisten an ihrer Tätigkeit das Gehalt und die geringen Aufstiegschancen stört (ebd., S. 349).

Die Untersuchung geht der Frage nach, warum zu Berufsbeginn hochmotivierte Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen nach einigen Jahren berufspraktischer Tätigkeit desillusioniert und ermüdet sind. Dabei beziehen sie sozialpolitische Sparzwänge, gesellschaftliche Anerkennung und berufspolitische Identifikation gleichermaßen mit ein wie Berufswahlmotive, Anstellungsverhältnisse und organisationale Rahmenbedingungen. So kommen sie dann auch zu dem Schluss, dass fehlende Aufstiegschancen und das Einkommen für über ein Drittel die zentralen Gründe sind, wenn Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen äußern, dass sie sich kein zweites Mal für diesen Beruf entscheiden würden (ebd., S. 361).

Laut der Berechnung des sog. ‚Effort-Reward-Index‘, die Spieß und Westermaier (2016) auf der Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) anstellen, finden 40 Prozent der Sozialpädagog*innen, dass ihr Gehalt nicht angemessen ist und jede*r Fünfte bemängelt die fehlenden Chancen eines beruflichen Fortkommens (ebd., S. 1029). Langfristig scheinen sich folglich das vergleichsweise niedrige Einkommen und die geringen Weiterentwicklungsmöglichkeiten zumindest auf einen Teil der Beschäftigten belastend auszuwirken.

Wenige belastbare Daten finden sich zu der Frage, ob und inwieweit sich unfreiwillige Teilzeit und Befristungen auf die Arbeitszufriedenheit und -leistung von Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagog*innen auswirken. In der Studie von Karges und Lehner (2003, S. 345) äußert immerhin jede*r Zehnte, dass er oder sie durch die Gefährdung des Arbeitsplatzes an der angemessenen Aufgabenerfüllung behindert wird. Auch bei Grote (2011, S. 27) wird die fehlende Arbeitsplatzsicherheit problematisiert, allerdings weist er diesbezüglich auf die Notwendigkeit einer trägerspezifischen Differenzierung hin. Klagen die Mitarbeiter*innen der öffentlichen Träger vorrangig über personelle Unterbesetzung und Überbelastung, äußert die Hälfte der Beschäftigten von freien Trägern, dass sie die „geringe Sicherheit ihres Arbeitsplatzes“ und die Gefahr von Einkommenseinbußen aufgrund mangelnder Auslastung des Sozialen Dienstes belastet. Während nur 1 Prozent der Beschäftigten der öffentlichen Träger in Berlin und Brandenburg angibt, die Sicherheit des Arbeits-

platzes als sehr schlecht einzuschätzen, kommen 22 Prozent der Beschäftigten bei den freien Trägern zu dieser Einschätzung. In einer Umfrage unter Berliner GEW-Mitgliedern aus der Sozialen Arbeit äußert sogar ein Drittel der Befragten, unzufrieden mit dem Aspekt der Arbeitsplatzsicherheit zu sein (Eichinger/Kraemer 2008, S. 243) und im Rahmen der SOEP-Auswertung gehen 36 Prozent von einer Verschlechterung ihrer Arbeitssituation aus (Spieß/Westermaier 2016, S. 1029). Insofern lassen sich die spätere Unzufriedenheit mit dem Einkommen und eine Zunahme der Sorge um die berufliche Zukunft als zentrale Ergebnisse festhalten.

2.2.2 Einschätzung der organisationalen Rahmenbedingungen

Neben den Problemen, die aus dem vertraglichen Anstellungsverhältnis resultieren, zeigt sich, dass Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen vor allem schlechte organisationale Rahmenbedingungen und das damit verbundene Gefühl, der beruflichen Aufgabe nicht gerecht werden zu können, als belastend erleben. In einer Evaluationsstudie zur Personalentwicklung und Mitarbeiter*innenbindung eines großen Jugendhilfeträgers, durchgeführt von Ziegler und Mohr, hebt Mohr hervor: „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). Laut Karges und Lehner (2003) wird die höchste Unzufriedenheit durch Sparmaßnahmen hervorgerufen. Ihrer Studie zufolge sieht ein Drittel der Beschäftigten bei freien Trägern in diesem Bereich das größte Störpotenzial (ebd., S. 349). Durchgängig wird ein hoher bzw. steigender Aufgaben- und Zeitdruck als Belastungsfaktor in der Sozialen Arbeit benannt (Grote 2011, S. 27; Fuchs-Rechlin 2008, S. 118; Seckinger et al. 2008, S. 40; Dathe et al. 2012, S. 13; Karges/Lehner 2003, S. 361). Laut der Untersuchung von Spieß und Westermaier (2016, S. 1029) erachtet mehr als ein Viertel aller Sozialpädagog*innen die berufliche Anerkennung durch ihre Vorgesetzten als zu gering. Die personelle Situation wird in vielen Arbeitsbereichen als mangelhaft und für die professionelle Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als unzureichend eingeschätzt (Eichinger/Kraemer 2008, S. 240f; Grote 2011, S. 27; Fuchs-Rechlin 2008, S. 118; Seckinger et al. 2008; Klomann 2014, S. 116). Darüber hinaus beklagen in der Untersuchung Grotés (2011, S. 27) insbesondere die Beschäftigten der öffentlichen Träger den zu geringen Umfang und die schlechte Qualität von Supervisionsangeboten.

2.3 Professionelle, individuelle und organisationale Folgen

Die wenigen, noch wenig systematisierten Befunde zu den Folgen hoher Arbeitsbelastungen in der Sozialen Arbeit machen deutlich, dass sich schlechte Arbeitsbedingungen auf die Qualität der professionellen sozialen Dienstleistung, das psychische und physische Wohlbefinden der Arbeitnehmer*innen und schließlich auch auf die Stabilität der Organisation auswirken (Seckinger et al. 2008, S. 45; Ziegler 2013a, S. 24ff; Klomann 2014, S. 120). Praktische Folgen einer hohen Arbeitsdichte sind, dass Aufgaben nicht erledigt werden und sich die Fehlerwahrscheinlichkeit erhöht (Seckinger et al. 2008, S. 46). Klomann (2014, S. 117) weist in ihrer Studie zu den Arbeitsbedingungen in den rheinländischen Allgemeinen Sozialen Diensten darauf hin, dass mehr als ein Drittel der von ihr Befragten (n = 464) „ihre Fähigkeiten bei der Arbeit kaum nutzen, ihre Aufgaben nur unzureichend erfüllen sowie aufgrund von Vertretungssituationen häufig nur eine Notversorgung gewährleisten [...] können“. Insbesondere für sensible Arbeitsfelder wie den Kinderschutz wird ein eklatantes Missverhältnis von beruflicher Verantwortung und personellen Ressourcen konstatiert, die ein fachlich angemessenes Handeln fast unmöglich machen (Gissel-Palkovich 2011, S. 130ff).

Bereits ohne „erschwerte Bedingungen“ ist das Risiko psychischer Erkrankungen in der Sozialen Arbeit vergleichsweise hoch (Seckinger et al. 2008, S. 34; Maroon 2008). Im Fehlzeitenreport 2013 der AOK, der sich mit dem Thema Sucht im weiteren Sinne befasst, werden ein Drittel der Beschäftigten in sozialen Berufen⁴ einem Burnout-relevanten Risikomuster zugeordnet (Kunze 2013, S. 186). Psychische Erkrankungen stellen eine der zentralen Ursachen für Arbeitsunfähigkeit von Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen dar (Meyer et al. 2013, S. 345f und 369f). Spieß und Westermaier (2016, S. 1031) bescheinigen 42 Prozent der Sozialpädagog*innen eine Neigung zu beruflicher Verausgabung („Overcommitment“). Dies äußert sich z. B. in dem Gefühl, unter Zeitdruck zu stehen (61 Prozent), beim Aufwachen über Arbeitsprobleme nachzudenken (37 Prozent) oder zuhause nur schwer abschalten zu können (51 Prozent). Zum Zusammenhang von psychischen und physischen Beschwerden mit der Arbeitszufriedenheit konstatiert Klomann (2014, S. 119): „Mitarbeiter/innen mit einer hohen organisationalen Bindung sowie einer ausgeprägten Identifikation mit diesem Arbeitsfeld, einer hohen Zufriedenheit mit der Selbständigkeit und der organisationalen Unterstützung, der Einschätzung, die eigene Vorstellung von ‚guter Arbeit‘ umsetzen zu können, sowie

4 Gezielte Aussagen für die Beschäftigten der Sozialen Arbeit können auf der Grundlage des Fehlzeitenreports nur sehr bedingt gemacht werden, da sie nur punktuell gesondert ausgewiesen werden.

einem ausgeprägten Selbstwirksamkeitserleben benennen ein selteneres Auftreten körperlicher Symptome“. Auch Mohr und Ziegler (2013) weisen nach, dass die Mitarbeiter*innen von Einrichtungen, die in hohem Maße die Merkmale einer professionellen Organisation aufweisen (fachliche Autonomie, kollegiale Entscheidungsfindung, Orientierung am Hilfebedarf der Adressat*innen), seltener ausgebrannt und frustriert sind. Entsprechend geben mehrere kleinere Studien Anlass zu der Vermutung, dass diesbezüglich erhebliche Mängel bestehen. In der Fragebogenerhebung unter GEW-Mitgliedern (Eichinger/Kraemer 2008, S. 242) gibt jede*r vierte Sozialarbeiter*in an, schon einmal arbeitsbedingt krank gewesen zu sein und 16 Prozent berichten von Ängsten und Depressionen. Laut Klomann (2014, S. 118) äußert mehr als jede*r sechste Mitarbeiter*in den Sozialen Diensten, sich überfordert zu fühlen sowie Schwierigkeiten zu haben, nach der Arbeit abzuschalten und fast die Hälfte empfindet häufig Stress. Von den Befragten dieser Studie haben mindestens einmal in der Woche ca. 19 Prozent Kopf- oder Magenschmerzen, mehr als 35 Prozent Rücken-, Nacken- und Schulterschmerzen, 17 Prozent fühlen sich mindestens einmal in der Woche niedergeschlagen und fast 20 Prozent haben häufig Schlafprobleme (ebd., S. 119).

Eine andere Form auf hohe Belastungen zu reagieren ist, zu der eigenen Berufstätigkeit auf Distanz zu gehen. Laut dem AOK-Fehlzeitenreport zeigt etwa die Hälfte der Beschäftigten in sozialen Berufen die Merkmale des sog. ‚Schonmusters‘ (Kunze 2013, S. 186), welches sich dadurch auszeichnet, dass die Arbeit nur eine geringe Bedeutung für das Selbstbild hat. Die Beschäftigten entwickeln kaum beruflichen Ehrgeiz, sie sind nicht bereit, sich zu verausgaben und haben keine Probleme damit, sich von den beruflichen Anforderungen zu distanzieren. Die Lebenszufriedenheit dieser Personengruppe ist weitgehend unabhängig von den Belastungen des beruflichen Alltags. In welchem Maß Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen die Merkmale des Schonmusters aufweisen, lässt sich auf der Grundlage des Fehlzeitenreports nicht sagen. Im Gegensatz zum Burnout-relevanten Risikomuster verringert das Schonmuster die Wahrscheinlichkeit, dass die Fachkräfte Aversionen gegen Adressat*innen entwickeln und sich emotional erschöpft fühlen (ebd., S. 187). Allerdings stellt sich die Frage, inwieweit es im Schonmuster noch gelingen kann, sich empathisch und zugewandt auf die Lebenswelt der Adressat*innen einzulassen.

In Bezug auf die organisationale Ebene kann der Befund als relativ gesichert gelten, dass die dauerhafte quantitative Überforderung sowie fehlende Möglichkeiten, im Sinne einer professionellen Orientierung zu arbeiten, eine der zentralen Ursachen für eine geringe Einrichtungsbindung

der Mitarbeiter*innen ist (Ziegler 2013a, S. 26; Seckinger et al. 2008, S. 46; Klomann 2014, S. 118). Betriebswirtschaftliche Managementinstrumente wirken diesbezüglich eher nicht entlastend. So kommt Ziegler (2013b, S. 32) zu dem Ergebnis, „dass Einrichtungen, die in einem hohen Maße standardisierte, aus der BWL entlehnte Managementinstrumente einsetzen, Einrichtungen sind, in denen sich eine geringere Einrichtungsbindung und skeptischere Einschätzungen bezüglich der Qualität der Einrichtungskultur seitens der Fachkräfte finden“. Darüber hinaus deutet die Studie von Ziegler und Mohr darauf hin, dass eine betriebswirtschaftliche Ausrichtung des Erbringungskontexts sozialer Dienstleistungen die Perspektive auf die Adressat*innen beeinflusst. Demnach erhöht sich mit dem starken Einsatz von Managementinstrumenten die Wahrscheinlichkeit, dass die Fachkräfte den Adressat*innen die „Lust“ absprechen, Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen. Zugleich würden sie die Unterstützungsleistungen eher als abhängigkeitsfördernd einschätzen, den sozialdisziplinierenden Anteil der eigenen Tätigkeit stärker betonen und die Möglichkeit, Klient*innen zu sanktionieren, häufiger befürworten (Ziegler 2013a, S. 26). Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass der Fallbezug und die Orientierung am Adressat*innenwohl – als Kernmerkmale professionellen Handelns – durch eine an Effizienz orientierte, ökonomische Ausgestaltung Sozialer Arbeit mit hoher Wahrscheinlichkeit Schaden nehmen.

Wie sich gezeigt hat, resultiert die Arbeitszufriedenheit und Einrichtungsbindung von Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen in einem erheblichen Maß aus ihren Möglichkeiten, stabile Arbeitsbeziehungen zu ihren Adressat*innen aufzubauen und die soziale Dienstleistung fall- und situationsbezogen selbständig zu gestalten (Karges/Lehner 2003, S. 337; Ziegler 2013a, S. 27f). Die Möglichkeit dazu verwirklicht sich nach Ziegler am besten in professionellen Organisationen, die sich durch eine „funktionierende Weiterbildungskultur“, eine hohe „organisationale Aufmerksamkeit“, umfangreiche Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter*innen, ein kollegiales Arbeitsklima sowie durch als kompetent wahrgenommene Führungskräfte auszeichnen (ebd., S. 24ff).

Mehrere Studien legen nahe, dass verlässliche und unterstützende Teamstrukturen als eine zentrale Ressource im Umgang mit beruflichen Belastungen zu verstehen sind (Mohr 2013, S. 36; Karges/Lehner 2003, S. 337; Seckinger et al. 2008, S. 50; Eichinger/Kraemer 2008, S. 244; Kunze 2013, S. 189). In Bezug auf die „affektive Organisationsbindung“ (Mohr 2013, S. 40) kommt ebenso den unmittelbaren Vorgesetzten eine zentrale Rolle zu. Durch ihr Vertrauen, ihre Anerkennung und Wertschätzung befördern sie das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten. Arbeitsbedingungen werden vor allem dann als gut

eingeschätzt, wenn den Fachkräften fachliche Handlungsspielräume zugestanden werden, die durch eine offene Feedbackkultur begleitet und unterstützt werden.

2.4 Zwischenfazit

Auf den ersten Blick vermittelt der Forschungsstand den Eindruck, dass schon vieles über die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit, ihre Auswirkungen und Veränderungsbedarfe bekannt ist. Es finden sich Hinweise darauf, dass und wie die organisationalen Rahmenbedingungen Belastungen produzieren sowie reduzieren können und entsprechend fachliches Handeln, persönliches Wohlbefinden und die organisationsbezogene Loyalität der Beschäftigten beeinflussen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, dass diese Befunde bislang nur mit sehr wenigen qualitativen und quantitativen Forschungsarbeiten fundiert sind, die zudem häufig regional und/oder handlungsfeldbezogen begrenzt sind (Karges/Lehner 2011; Grote 2011; Eichinger 2011; Klomann 2014; Hagen 2013). Es zeigt sich als Problem, dass vorhandene quantitative Studien aufgrund der unterschiedlichen Designs, der Stichprobengrößen und/oder der differenten Kategorienbildung nur bedingt verallgemeinerbar und vergleichbar sind. Manche werden von Fachkolleg*innen in kleinerem

Rahmen durchgeführt und fokussieren die gesellschaftlichen Anerkennungsprobleme der Sozialen Arbeit, die sich aus sozialpolitischen Neuorientierungen ergeben. Trotz der zentralen Fragen und konkreten Befunde, die sie aufzeigen, hält sich ihre politische und wissenschaftliche Rezeption in Grenzen. Daneben finden sich große Erhebungen, auf deren Grundlage sich nur sehr vage Aussagen für die Soziale Arbeit treffen lassen, weil sie unter Sozial-, Gesundheits- und Lehrberufe oder unter der Kategorie „soziale Berufe“ subsumiert wird (Priller/Paul 2015; Kunze 2013). Zwar können auf diese Weise leichter repräsentative Aussagen getroffen werden, aber fachspezifische Perspektiven auf die Soziale Arbeit gehen dabei verloren.

An dieser Schwierigkeit setzen die Sonderauswertungen des Mikrozensus und des DGB-Index Gute Arbeit an, indem sie repräsentative Daten zu den Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen im Vergleich zu anderen Berufsgruppen aus dem Mikrozensus 2012 präsentieren und diese mit der subjektiven Einschätzung der Arbeitsbedingungen und der Belastungen von Sozialarbeiter*innen aus dem DGB-Index Gute Arbeit verbinden. Auf diese Weise gelingt der Spagat zwischen der Repräsentativität einerseits und einer fachspezifischen Perspektive und Abgrenzung der Sozialen Arbeit zu anderen Berufsgruppen im Sozial- und Erziehungswesen andererseits.

3 Repräsentation der Sozialen Arbeit im DGB-Index Gute Arbeit und im Mikrozensus

Vor dem Hintergrund der geringen Anzahl empirisch unterlegter Erkenntnisse zu den Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen sowie den Belastungen, die sie durch diese Bedingungen erleben, werden in der vorliegenden Untersuchung jene Datensätze herangezogen, die beide Kriterien erfüllen. Sowohl im DGB-Index Gute Arbeit als auch im Mikrozensus lassen sich Sozialarbeiter*innen über die Klassifikation der Berufe (KldB) identifizieren⁵. Darüber hinaus sollen die Befragten in beiden Erhebungen Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen geben. Auf dieser Grundlage ist es möglich, den objektiven Rahmen und die subjektiven Einschätzungen der Arbeitsbedingungen zu verbinden und auf die spezifischen Bedingungen der Sozialen Arbeit zu beziehen.

Daneben ermöglichen die beiden Datensätze auch einen Vergleich der Berufsgruppen, die in anderen Erhebungen häufig mit den Sozialarbeiter*innen zusammengefasst werden. Um die Spezifika der Sozialarbeiter*innen im Unterschied zu den Arbeitsfeldern der Kindertagesbetreuung, der Altenpflege und der Lehrtätigkeit an Schulen herauszuarbeiten und zu explizieren, werden diese in den Ergebnisdarstellungen auch ausgewiesen. Bezeichnet werden sie jeweils als Erzieher*innen⁶, Altenpfleger*innen⁷ und Lehrer*innen⁸, wobei es sich nicht ausschließlich um Fachkräfte mit der spezifischen Ausbildung handeln muss, sondern jeweils das Berufsfeld, in dem die Personen beschäftigt sind, das Kriterium darstellt, weswegen sie zur jeweiligen Berufsgruppe gezählt werden.

Nachfolgend werden die beiden Erhebungsinstrumente kurz vorgestellt und ihre Potenziale und Grenzen beschrieben.

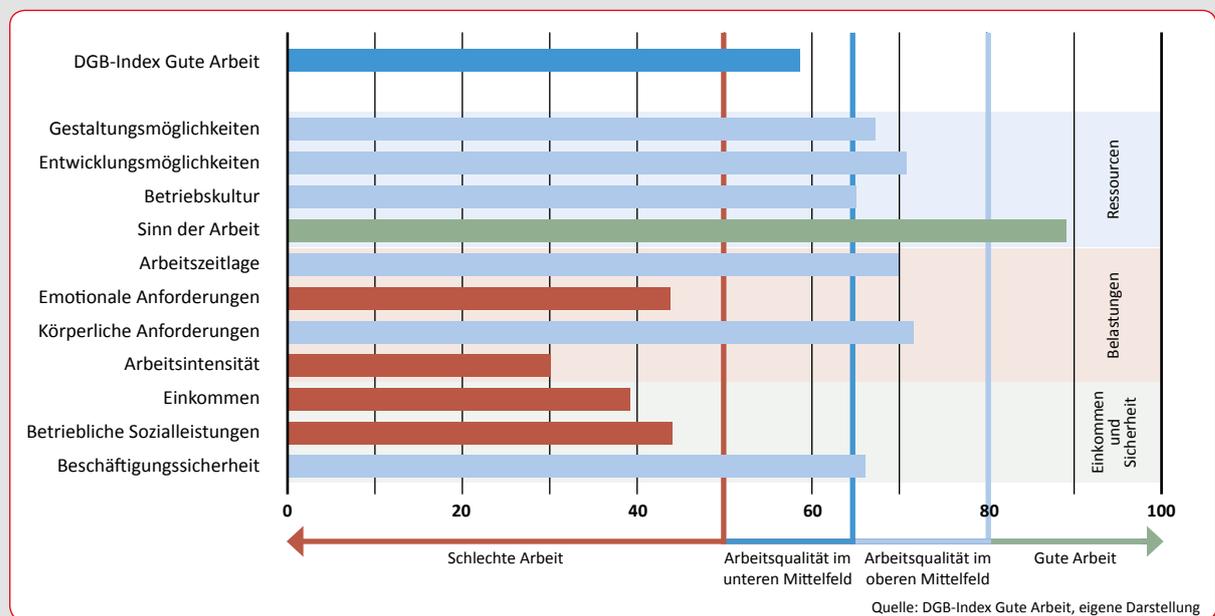
3.1 DGB-Index Gute Arbeit

Der Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ist eine jährliche Repräsentativerhebung mit etwa 7.000 abhängig Beschäftigten aller Branchen. Telefonisch werden deren Arbeitsbedingungen erfragt. Darüber hinaus – und das stellt die Besonderheit dieser Erhebung dar – wird die subjektive Einschätzung der Qualität der eigenen Arbeitsbedingungen anhand arbeitswissenschaftlich validierter sog. „Ressourcen- und Belastungskriterien“ erfragt.

Das Ergebnis der Erhebung wird in einem Indexwert veröffentlicht, der in mehreren Schritten berechnet wird: Die Antworten der 42 Kernfragen werden in elf Kriterien zusammengefasst, die wiederum in drei Teilindices zusammengeführt werden. Deren Mittelwert bildet schließlich den Indexwert (zur Veranschaulichung vgl. Abb. 3). Der Teilindex (1) *Ressourcen* umfasst Fragen, die sich auf motivationssteigernde Möglichkeiten bei der Arbeit beziehen. Er setzt sich aus den vier Kriterien *Gestaltungsmöglichkeiten*, *Entwicklungsmöglichkeiten*, *Betriebskultur* und *Sinn der Arbeit* zusammen. Der Teilindex (2) *Belastungen* stellt Fragen zu typischen arbeitsbezogenen Beanspru-

- 5 Die Berufsgruppe der Sozialarbeiter*innen setzt sich in der vorliegenden Untersuchung aus den Personen zusammen, die in die KldB 83123, 83124, 83154, 83193 und 83194 eingeordnet wurden. Bei den Berufen mit der KldB 8312 handelt es sich um Berufe in der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. Konkret sind in 83123 die sog. ‚Fachkräfte – Sozialarbeit‘ und Sozialsekretär*innen enthalten. Die KldB 83124 umfasst die Bewährungshelfer*innen, die Jugendpfleger*innen, die rechtlichen Betreuer*innen, die Sozialarbeiter*innen, die Sozialarbeiter*innen im Strafvollzug, die Sozialpädagoge*innen, die Stadtpfleger*innen und die Streetworker*innen. Bei den Berufen mit der Klassifikationsnummer 8315 handelt es sich um Berufe in der Sozial-, Erziehungs- und Suchtberatung. Die KldB 83154 umfasst Drogenberater*innen, Erziehungsberater*innen, Fachberater*innen in der Altenhilfe, Jugendberater*innen, Jugendreferent*innen, Schuldnerberater*innen, Schwangerschaftskonfliktberater*innen, Sozialberater*innen, Sozialtherapeut*innen, Suchtberater*innen. Schließlich wurden Berufe mit der Klassifikationsnummer 8319 aufgenommen. Dies sind Aufsichts- und Führungskräfte in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege. Konkret beinhaltet die verwendete KldB 83193 die Berufe Erziehungsfachwirt*in, Hortleiter*in, Kindergartenleiter*in und Kindertagesstättenleiter*in und die KldB 83194 umfasst die Berufe Erwachsenenheimleiter*in, Heimleiter*in, Jugendheimleiter*in, Leiter*in von Werkstätten für behinderte Menschen und Schullandheimleiter*in (Bundesagentur für Arbeit 2011).
- 6 Die Berufsgruppe der Erzieher*innen setzt sich in der vorliegenden Untersuchung aus den Personen zusammen, die in die Berufsklassifikation 8311 eingeordnet wurden. Bei den Berufen mit dieser Klassifikationsnummer handelt es sich um Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung. Darunter werden sowohl Personen die Helfertätigkeiten (KldB 83111) ausführen als auch Fachkräfte (KldB 83112) subsummiert (ebd.).
- 7 Die Berufsgruppe der Altenpfleger*innen setzt sich in der vorliegenden Untersuchung aus den Personen zusammen, die in die Berufsklassifikationen 8210, 8218 und 8219 eingeordnet wurden. Bei den Berufen mit der KldB 8210 handelt es sich um Berufe in der Altenpflege ohne Spezialisierung, die Berufe mit der KldB 8218 sind Berufe in der Altenpflege mit spezifischen Tätigkeitsangaben und bei den Berufen mit der KldB 8219 handelt es sich um Führungskräfte in der Altenpflege (ebd.).
- 8 Die Berufsgruppe der Lehrer*innen setzt sich in der vorliegenden Untersuchung aus den Personen zusammen, die in die Berufsklassifikationen 8411, 8412, 8413, 8418 und 8419 eingeordnet wurden. Bei den Berufen mit der KldB 8411 handelt es sich um Lehrkräfte in der Primarstufe, bei den Berufen mit der KldB 8412 um Lehrkräfte in der Sekundarstufe, bei den Berufen mit der KldB 8413 um Lehrkräfte an Sonderschulen, bei den Berufen mit der KldB 8418 um Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und bei den Berufen mit der KldB 8419 um Führungskräfte an allgemeinbildenden Schulen (ebd.).

Abb. 3: Beispielhaftes Schaubild mit den Kriterien und Teilindices des DGB-Index Gute Arbeit (Indexpunkte)



chungen und umfasst die Kriterien *Arbeitszeitlage*, *emotionale Anforderungen*, *körperliche Anforderungen* und *Arbeitsintensität*. Der Teilindex (3) *Einkommen und Sicherheit* beinhaltet Einschätzungsfragen zu den Kriterien *Einkommen*, *betriebliche Sozialleistungen* und *Beschäftigungssicherheit* (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2013).

Um die Logik des Instruments zu verdeutlichen, zeigt Abb. 3 beispielhafte Ausprägungen für die elf Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit und deren Zugehörigkeit zu den drei Teilindices. An oberster Stelle wird außerdem jeweils der DGB-Index Gute Arbeit, d. h. der Gesamtindexwert für die jeweilige Berufsgruppe ausgewiesen.

In der Indexberechnung wird das sog. ‚Beanspruchungs-Belastungs-Konzept‘ angewendet. Dieses berücksichtigt, dass das Fehlen einer Ressource bzw. das Vorhandensein einer Beanspruchung nicht allein für die Bewertung als „schlechte Arbeitsbedingung“ herangezogen werden kann. Vielmehr beeinflussen auch die entsprechenden subjektiven Belastungseinschätzungen die Qualität der Arbeit, sodass diese Angaben in den Indexwert aufgenommen werden (vgl. dazu ausführlicher den Methodenbericht des INIFES 2013, S. 26f). Anders formuliert heißt das, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen sowohl durch die objektiven Bedingungen als auch deren subjektiv wahrgenommene Bedeutung für die eigene Arbeitszufriedenheit beeinflusst wird.

Die Ergebnisse, die als ‚Indexwert‘ bzw. ‚DGB-Index Gute Arbeit‘ bezeichnet werden, stehen für folgende Einschätzung: Die Werte 0 bis 49 gelten als Ausdruck von „schlechter Arbeit“. Zwischen 50 und 64 Indexpunkten wird die „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ angesiedelt. Von 65 bis 79 Indexpunkten liegt die „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ und erst ab 80 Indexpunkten wird von „guter Arbeit“ gesprochen.

In den regelmäßigen Veröffentlichungen des Instituts DGB-Index Gute Arbeit wird die Gruppe der Sozialarbeiter*innen nicht gesondert ausgewiesen, weshalb dafür eigene Berechnungen notwendig sind. Da der DGB-Index Gute Arbeit die Arbeitsbedingungen für alle Branchen abfragt, ist der Stichprobenumfang für die Berufsgruppe „Soziale Arbeit“ gering. Um belastbare Daten zu erhalten, wurde in zwei Schritten vorgegangen. Zunächst wurden die Ergebnisse der Index-Erhebungen aus den Jahren 2012 bis 2014 zusammengefasst. In diesen Jahren wurden insgesamt 141 Personen im Feld der Sozialen Arbeit (Sozialarbeiter*innen) befragt sowie 220 Personen, die in der Kindertagesbetreuung tätig sind (Erzieher*innen), 172 Personen in der Altenpflege (Altenpfleger*innen) und 282 Lehrkräfte in unterschiedlichen Schulformen (Lehrer*innen). Aufgrund des geringen Stichprobenumfangs können zwar Vergleiche mit den benannten Berufsgruppen angestellt werden, allerdings können keine weiteren Aussagen über die Gruppe der Sozialarbeiter*innen differenziert nach spezifischen Merkmalen getroffen werden.

Daher wurden die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit in einem zweiten Schritt hinsichtlich ausgewählter soziodemografischer Merkmale und Beschäftigungsbedingungen den repräsentativen Ergebnissen des Mikrozensus gegenübergestellt. Dies ermöglicht zum einen die Prüfung, ob die Stichprobe des DGB-Index Gute Arbeit der Gruppe der Sozialarbeiter*innen in der Bevölkerung entspricht, und zum anderen vermittelt es eine Vorstellung vom Einfluss der soziodemografischen Merkmale und der tatsächlichen Beschäftigungsbedingungen bzw. deren Wahrnehmung. Dafür wurden zusätzliche Auswertungen zu den Beschäftigungsbedingungen der Sozialarbeiter*innen aus den Erhebungen des Mikrozensus 2012 als weitere Datenquelle hinzugezogen.

3.2 Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine amtliche Statistik zur Erhebung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Bevölkerung. Dafür werden jährlich ca. 1 Prozent der Haushalte und der darin lebenden Personen unter anderem zu ihren soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Migration etc.), nach der Haushaltszusammensetzung sowie nach ihrem schulischen und beruflichen Abschluss befragt. Weiterhin enthält der Mikrozensus Fragen zu Arbeitsbedingungen, wie zum Arbeitszeitumfang, dem Anstellungsverhältnis und dem Einkommen.

In Abgrenzung zu anderen, insbesondere nicht-amtlichen Befragungen unterliegen die für den Mikrozensus ausgewählten Personen der Auskunftspflicht. Bis auf wenige freiwillige Angaben müssen die Befragten die ihnen

gestellten Fragen beantworten, was dazu führt, dass auch zu jenen Merkmalen Daten vorliegen, die in anderen Erhebungen häufig ausgespart werden, etwa zu einkommensbezogenen Fragen. Darüber hinaus beinhaltet der Mikrozensus einen Hochrechnungsfaktor, anhand dessen deskriptive Auswertungen für die Gesamtbevölkerung vorgenommen werden können.

Im Ergebnis hält der Mikrozensus eine Reihe an Informationen zu den Arbeitsbedingungen bereit, die die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit bestätigen und erweitern. Zum Zeitpunkt der Untersuchung war der Datensatz der Erhebung aus dem Jahr 2012 der aktuellste Datensatz, der zur Verfügung stand. Für dieses Berichtsjahr liegen Antworten von 688.924 Personen vor. Davon können 2.744 Personen anhand der KldB der Gruppe der Sozialarbeiter*innen zugeordnet werden.

Mittels der Möglichkeit der Hochrechnung auf die Gesamtbevölkerung ist davon auszugehen, dass 2012⁹ rund 330.000 Personen diesen Beruf ausübten. Das entspricht 0,8 Prozent der berufstätigen Bevölkerung (vgl. Tab. 1). Dementsprechend handelt es sich um die kleinste Gruppe unter den Berufen, die gewöhnlich als Sozial- und Erziehungsberufe zusammengefasst werden. Die große Expansion der sozialen Dienstleistungsberufe hat diese Positionierung noch verfestigt, da sie ausschließlich in anderen Gruppen, vorrangig der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege vollzogen wurde. Dementsprechend üben ein jeweils etwa doppelter bis dreifacher Anteil an Personen Altenpflegeberufe (1,5 Prozent) und Berufe in der Kindertagesbetreuung aus (1,9 Prozent) oder sind Lehrkräfte (2,1 Prozent).

Tab. 1: Verteilung der berufstätigen Bevölkerung auf ausgewählte Berufsgruppen

	Häufigkeit	
	Anzahl	Anteil in %
Berufe insgesamt	40.028.195	100
Sozial- und Erziehungsberufe	2.500.991	6,2
Sozialarbeiter*innen	331.260	0,8
Erzieher*innen	747.167	1,9
Altenpfleger*innen	600.935	1,5
Lehrer*innen	821.629	2,1

n = 40.028.195 (gewichtet) Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2012, eigene Berechnungen

9 Der Hochrechnungsfaktor im Mikrozensus 2012 berücksichtigt die Daten des Zensus 2011 noch nicht. Mittels dieser aktuellen Bevölkerungszählung wird von einer geringeren Bevölkerungsanzahl ausgegangen, als mittels der Fortschreibung der Bevölkerungszählung von 1987 (dazu ausführlicher Mühlmann/Meiner-Teubner 2016). Dementsprechend ist davon auszugehen, dass die Hochrechnung leicht überschätzt ist.

Da die Zuordnung der Berufe im DGB-Index Gute Arbeit auf den gleichen KldBs beruht wie im Mikrozensus, ist die Vergleichbarkeit der beiden Datensätzen gegeben. Zudem konnte anhand eines Stichprobenvergleichs für ausgewählte Merkmale wie Alter, Geschlecht und Qualifikation eine sehr große Verteilungsähnlichkeit der jeweiligen

Gruppen in den beiden Erhebungen festgestellt werden, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die verhältnismäßig kleine Stichprobe des DGB-Index Gute Arbeit die Gruppe der Sozialarbeiter*innen wie auch der anderen Berufsgruppen in ihren Merkmalen und Eigenschaften gut abbildet.

4 Soziodemografische Merkmale der Sozialarbeiter*innen und der Vergleichsgruppen

Einführend werden die soziodemografischen Merkmale der Sozialarbeiter*innen sowie der Vergleichsgruppen dargestellt, um auf Spezifika hinzuweisen, die die Beschäftigten in den jeweiligen Berufsgruppen mit sich bringen. Obwohl wir unsere Ergebnisse nicht, wie z. B. Karges und Lehner (2003) nach Geschlecht, Berufserfahrung, der Anstellung bei freien oder bei öffentlichen Trägern oder nach Fachkräften mit oder ohne Migrationshintergrund differenzieren können, sind diese Merkmale von Bedeutung. Sie zeigen sozialstrukturelle Aspekte der Berufsgruppen auf, die sich auf die Arbeitsbedingungen auswirken und gleichermaßen den gesellschaftlichen Status der jeweiligen Berufe im Sozial- und Erziehungswesen im Vergleich verdeutlichen. Dargestellt werden das Alter der Fachkräfte, die Geschlechterverteilung, der Migrationshintergrund und die berufliche Qualifikation.

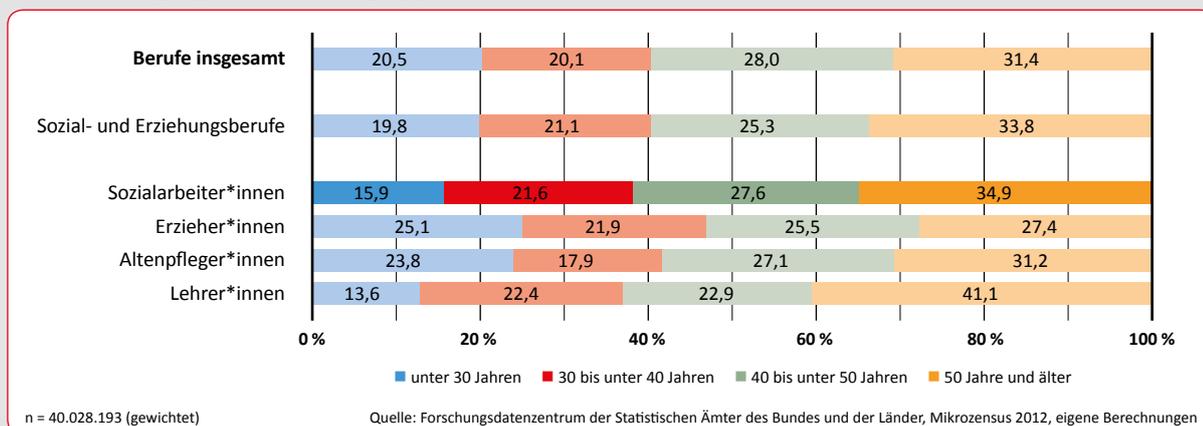
Alter

Das Merkmal Alter zeigt, wie sich Altersgruppen innerhalb der Berufsgruppen verteilen. Auf dieser Grundlage lassen sich bspw. Schlüsse hinsichtlich eines Fachkräftebedarfs ziehen: Wenn die Älteren, die in den nächsten Jahren aufgrund ihrer Verrentung aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, am stärksten vertreten sind, dann ist von einem steigenden Bedarf an (jungen) Fachkräften auszugehen.

Nach den Lehrer*innen sind die Sozialarbeiter*innen die Berufsgruppe mit dem ältesten Personal. Rund 35 Prozent sind 50 Jahre und älter (vgl. Abb. 4). Damit liegt dieser Anteil auch über dem entsprechenden Wert der berufstätigen Bevölkerung insgesamt. 28 Prozent der Sozialarbeiter*innen sind zwischen 40 und unter 50 Jahren alt, 22 Prozent sind zwischen 30 und unter 40 Jahren alt und nur 16 Prozent sind jünger als 30 Jahre. Demgegenüber sind die Erzieher*innen und Altenpfleger*innen deutlich jünger. Auf den ersten Blick scheint sich hier der Zusammenhang mit den Qualifikationsanforderungen der vier Berufsgruppen widerzuspiegeln. Während bei den Lehrer*innen und den Sozialarbeiter*innen in der Regel eine akademische Qualifikation erforderlich ist, die vielfach einen späteren Einstiegszeitpunkt in den Beruf mit sich bringt, erfolgt der Einstieg der Erzieher*innen und Altenpfleger*innen in Form einer beruflichen Ausbildung zumindest teilweise bereits in der Jugendphase.

Daneben können weitere Aspekte eine Rolle spielen, die zu dieser unterschiedlichen Ausprägung der Altersgruppen führen. So resultierte aus dem Ausbau der Angebote der Kindertagesbetreuung für unter Dreijährige im vergangenen Jahrzehnt ein massiver Fachkräftemangel, weswegen unter anderem die Ausbildungskapazitäten in den Fachschulen ausgebaut wurden. Zudem wurde in diesem Bereich versucht, Mütter, die eine längere Familienphase

Abb. 4: Berufsgruppen nach Altersgruppen (Anteil in Prozent)



geplant hatten, frühzeitig wieder in die Beschäftigung zurückzuholen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 62f). Ein Fachkräftemangel lässt sich weiterhin in der Altenpflege beobachten. Auch in diesem Feld wird aufgrund des steigenden gesellschaftlichen Bedarfs Personal gesucht (Weimann-Sandig et al. 2016, S. 9f). Hinsichtlich des hohen Alters der Lehrkräfte zeichnet sich auch hier ein Fachkräftemangel ab, der sich jedoch durch eine wenig vorausschauende Einstellungs- und Ausbildungspolitik der Kultusministerien als sog. ‚Schweinezyklus‘ etabliert hat (GEW Bayern 14.01.2010).

Geschlecht

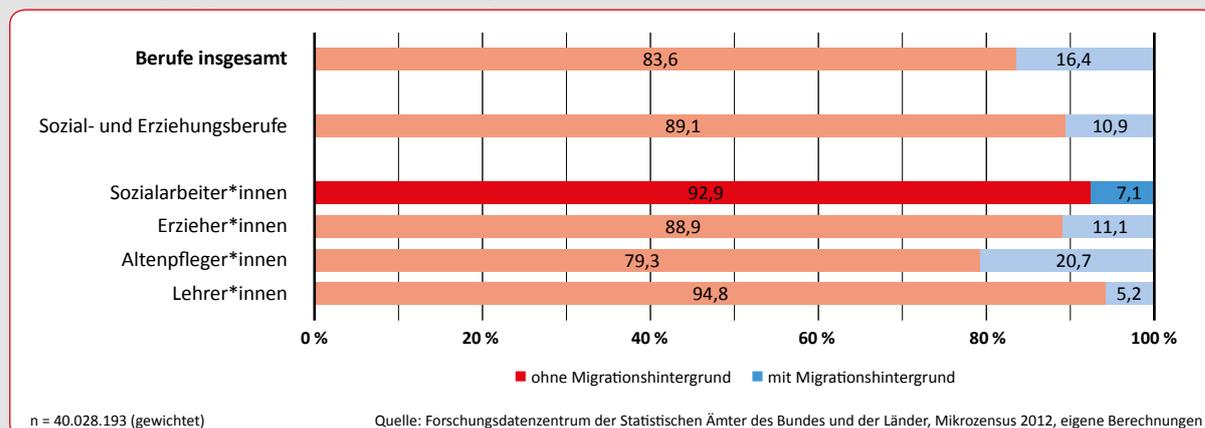
Wenig überraschend erscheint der Befund, dass fast drei Viertel der Sozialarbeiter*innen weiblich sind (vgl. Tab. 2A). Trotz des hohen Anteils von Frauen (71 Prozent) liegt die Beteiligung von Männern damit immer noch um rund 10 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt der Sozial- und Erziehungsberufe. Ähnlich wie bei den Sozialarbeiter*innen ist die Situation bei den Lehrkräften. Die Altenpfleger*innen sind zu 86 Prozent weiblich. Den geringsten Männeranteil weist die Berufsgruppe der Erzieher*innen auf: Hier sind nur 8 Prozent der Fachkräfte männlich. Diese Unterschiede stützen die These, dass Männer, sofern sie sich überhaupt für eine berufliche Tätigkeit im Sozial-, Erziehungs- oder Bildungsbereich entscheiden, eher selten „personennahen Care-Tätigkeiten“ nachgehen, „die in der beruflichen Ordnung die unterste Hierarchieposition“ einnehmen (Klein/Wulf-Schnabel 2007, S. 139). Erklärungsansätze sind etwa mangelhafte Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, verbunden mit der nach wie vor existierenden Vorstellung des männlichen Familienernährers und dem Vorurteil, dass es in den sog. ‚Frauenberufen‘ mehr auf „weibliche Fürsorgekompetenz“ denn auf fachliche Qualifikation ankäme (ebd.).

Migrationshintergrund

Gemessen am Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung, der im Jahr 2015 bei 21 Prozent lag (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 165), ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Sozial- und Bildungsberufen unterdurchschnittlich. Vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Ziels gleicher Bildungs- und Teilhabechancen ist der Befund, dass eine bevölkerungsäquivalente Beteiligung in diesem Arbeitsbereich lediglich in der Altenpflege erreicht – bzw. sogar deutlich überschritten – wird, zunächst erstaunlich.

Hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund fallen in den Sozial- und Bildungsberufen insbesondere die qualifikationsbezogenen Differenzen auf. Es ist zu vermuten, dass der hohe Anteil an Fachkräften mit Migrationshintergrund in der Altenpflege zum einen auf eine gezielte Berufsberatung von Migrant*innen und zum anderen auf Anwerbungskampagnen im Ausland zurückzuführen ist (Bonin et al. 2015). Dass auch der Anteil bei den Erzieher*innen höher ist als in der Sozialen Arbeit und – mit noch größerem Abstand – bei den Lehrer*innen (vgl. Abb. 5), scheint mit den Zugangsvoraussetzungen zusammenzuhängen. Der vorliegende Befund deutet darauf hin, dass an dieser Stelle der Effekt der bildungsbiografischen Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar wird. Nach wie vor besuchen Migrant*innen deutlich seltener ein Gymnasium als Kinder und Jugendliche ohne Migrationshintergrund (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 174), was die beruflichen Wahlmöglichkeiten einschränkt. Zugleich liegt der Anteil der Erzieher*innen mit Migrationshintergrund mit 11 Prozent weit unter dem entsprechenden Anteil in der Gesamt-

Abb. 5: Berufsgruppen nach Migrationshintergrund (Anteil in Prozent)



bevölkerung. Das kann möglicherweise auch damit zusammenhängen, dass in der Frühpädagogik – ähnlich wie in der Sozialen Arbeit – die Sprache das zentrale Arbeitsmittel darstellt und hier sprachliche Unsicherheiten die Aufnahme einer Ausbildung oder – im Falle der Sozialen Arbeit – eines Studiums erschweren. Wie für alle Sozial- und Bildungsberufe könnte auch für die Soziale Arbeit bedeutsam sein, dass dieser Beruf nach wie vor besonders häufig von Frauen gewählt wird und Frauen mit Migrationshintergrund früher mit der Familiengründung beginnen und im Anschluss seltener einer Berufstätigkeit nachgehen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016, S. 38).

Auch die Erwartung der konfessionell gebundenen Organisationen, die in einem erheblichen Maße als Träger sozialer Einrichtungen auftreten, könnte den Zugang zu diesen Handlungsfeldern für Menschen anderer kultureller oder religiöser Orientierung erschweren (Gekeler 2013).

Familiäre Lebensformen

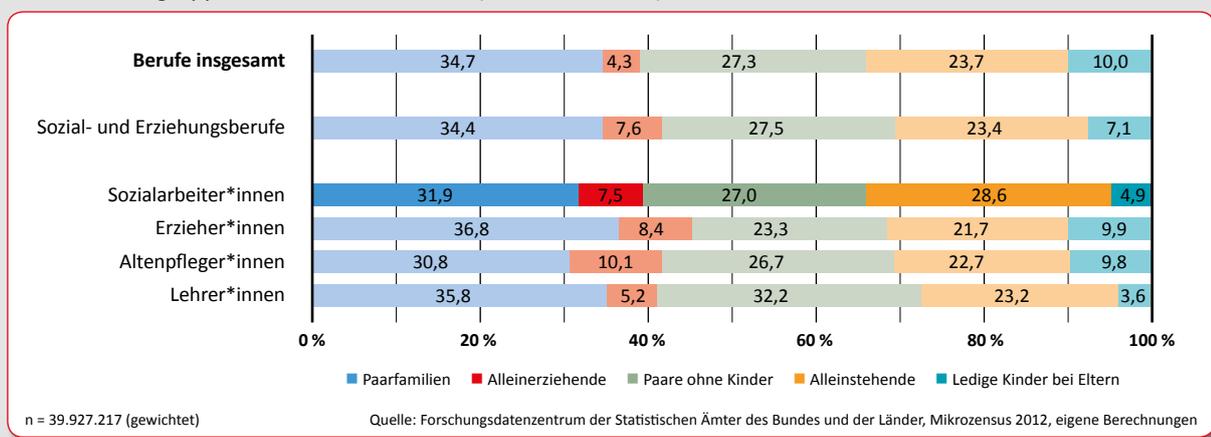
Vor dem Hintergrund, dass es sich bei den Sozial- und Erziehungsberufen um sog. ‚Frauenberufe‘ handelt, lohnt ein Blick auf die familiäre Situation der Fachkräfte im Allgemeinen und der Sozialarbeiter*innen im Besonderen. Zentral ist dabei die Frage, ob die Fachkräfte mit einem*r Partner*in zusammenleben und ob sie Kinder haben. Insbesondere wenn Kinder im Haushalt aufwachsen, reduzieren Frauen häufig ihren Beschäftigungsumfang nach dem Wiedereinstieg in den Beruf, um familiäre Aufgaben zu erfüllen.

In allen Berufsgruppen leben die Fachkräfte am häufigsten in Paarfamilien mit Kindern. Bei den Sozialarbeiter*innen trifft dies auf fast ein Drittel zu (vgl. Abb. 6). Dieser Befund ist nur wenig überraschend, da diese Lebensform auch in der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter am häufigsten zu finden ist (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S. 26). Bei den Lehrer*innen und den Erzieher*innen lässt sich diese familiäre Lebensform sogar noch deutlich häufiger als bei den Sozialarbeiter*innen und den Altenpfleger*innen beobachten.

Darüber hinaus leben weitere 8 Prozent der Sozialarbeiter*innen ausschließlich mit eigenen Kindern im Haushalt, was bedeutet, dass sie den familiären Alltag nicht gemeinsam mit einem zweiten im Haushalt lebenden Elternteil bewältigen. Allerdings ist der Anteil der Alleinerziehenden sowohl bei den Erzieher*innen als auch bei den Altenpfleger*innen höher als bei den Sozialarbeiter*innen. Im Ergebnis leben jeweils rund 40 Prozent der Sozialarbeiter*innen, der Altenpfleger*innen und der Lehrer*innen als Paare oder alleinerziehend mit ihren Kindern in einem Haushalt. Bei den Erzieher*innen liegt der entsprechende Anteil sogar bei etwa 45 Prozent. Bei dieser Gruppe ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie aufgrund ihrer familiären Situation einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Im Vergleich zu den weiteren Berufsgruppen ist von den Sozialarbeiter*innen mit 29 Prozent ein überdurchschnittlich hoher Anteil alleinstehend. Mehr als jede*r vierte Sozialarbeiter*in lebt in einer Partnerschaft ohne Kinder im Haushalt und 5 Prozent leben als ledige Kinder bei ihren Eltern. Dass Erzieher*innen und Altenpfleger*innen mit jeweils einem Anteil von rund 10 Prozent deutlich

Abb. 6: Berufsgruppen nach Familienformen (Anteil in Prozent)



häufiger als ledige Kinder bei ihren Eltern wohnen, könnte mit dem höheren Anteil der unter 30-Jährigen in diesen Berufsfeldern zusammenhängen (vgl. Abb. 4). Möglicherweise trägt dazu aber auch die mit zunehmender Qualifikation steigende Mobilitätsbereitschaft bei (Hentrich 2011, S. 78).

Im Ergebnis lebt jede*r dritte Sozialarbeiter*in ohne Partner und Kinder in einem Haushalt. Anzunehmen ist, dass diese familiäre Lebenssituation die Wahrscheinlichkeit begünstigt, dass die Beschäftigten einer Vollzeit-tätigkeit nachgehen bzw. eine solche anstreben.

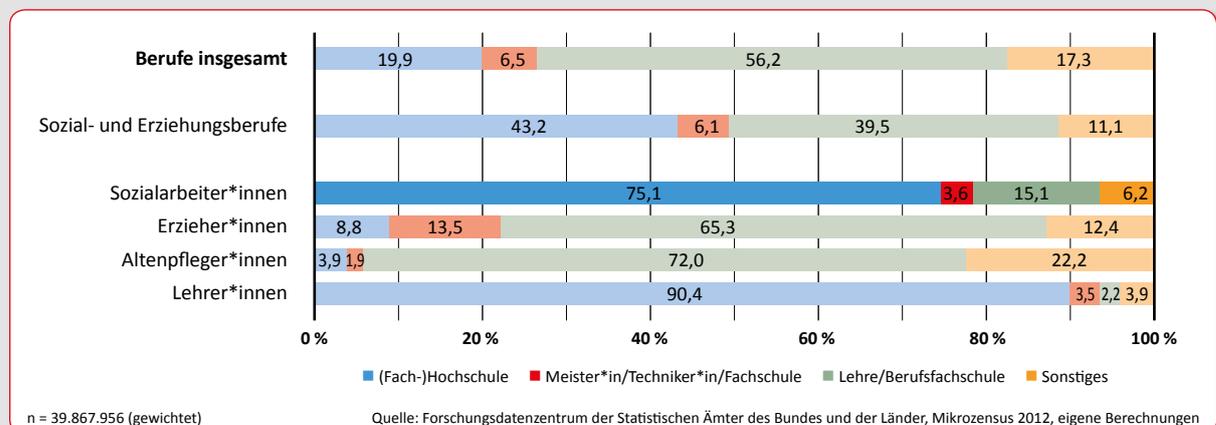
Schließlich haben Auswertungen des Mikrozensus gezeigt, dass Männer überdurchschnittlich oft in Paarfamilien leben oder alleinstehend sind; während Frauen zu einem überdurchschnittlich hohen Anteil alleinerziehend sind. An sich ist das kein erstaunliches Ergebnis. Für die Arbeitssituation heißt das aber, dass ein nicht unwesentlicher Teil der weiblichen Beschäftigten vor erhöhte Herausforderungen gestellt wird. Neben ihrer Berufstätigkeit müssen sie die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder sowie die Koordination ihres häuslichen Alltags ohne eine*n Partner*in bewältigen. Anzunehmen ist, dass diese dann auch verstärkt in Teilzeit tätig sind. Allerdings werden diese Aufgaben auch in Paarfamilien überdurchschnittlich oft von Frauen übernommen (Statistisches Bundesamt 2015), sodass die gewollte Teilzeit (vgl. Abb. 19) kein alleiniges Phänomen der Alleinerziehenden darstellt. Der Unterschied zwischen beiden Familienformen besteht jedoch darin, dass die Alleinerziehenden nicht auf ein zweites Einkommen zurückgreifen können.

Qualifikation

Die berufliche Qualifikation veranschaulicht die Zugangsvoraussetzungen, die Personen erfüllen müssen, um in entsprechenden Bereichen tätig sein zu können. Insofern werden akademische Qualifikationen als ein formaler Indikator für die Professionalisierung einer Berufsgruppe verstanden. Vor diesem Hintergrund ist wenig erstaunlich, dass die Lehrer*innen und die Sozialarbeiter*innen die höchsten Schulabschlüsse aufweisen (vgl. Tab. 3A). Hingegen verfügen die Erzieher*innen und Altenpfleger*innen zu deutlich geringeren Anteilen über eine (Fach-)Hochschulreife, da diese Berufsgruppen eine solche schulische Qualifikation zur Zulassung zu einer entsprechenden Ausbildung in der Regel nicht benötigen. Mit Blick auf die beruflichen Abschlüsse der vier Sozial- und Erziehungsberufe setzt sich die qualifikationsbezogene Differenz zwischen den Sozialarbeiter*innen und den Lehrer*innen auf der einen Seite und den Erzieher*innen und den Altenpfleger*innen auf der anderen Seite erwartungsgemäß fort.

Alles in allem sind die Sozial- und Erziehungsberufe weit aus stärker akademisiert als die Berufe insgesamt. Erwartungsgemäß sind es die Lehrer*innen und die Gruppe der Berufe, die von uns als „Soziale Arbeit“ identifiziert wurde (vgl. Fußnote 5), die weit häufiger einen (Fach-)Hochschulabschluss aufweisen als die Erzieher*innen und die Altenpfleger*innen (vgl. Abb. 7). In diesen beiden Vergleichsgruppen sind die Anteile akademisch qualifizierter Fachkräfte deutlich geringer. Von den Altenpfleger*innen verfügen etwa 4 Prozent über einen (Fach-)Hochschulabschluss. Bei den Erzieher*innen¹⁰ ist fast jede*r Zehnte

Abb. 7: Berufsgruppen nach beruflichem Bildungsabschluss (Anteil in Prozent)



10 Eine Tätigkeit als Erzieher*in setzt regulär den Besuch und Abschluss einer Fachschule voraus. Vor diesem Hintergrund irritiert der hohe Anteil an Fachkräften in der Kindertagesbetreuung, die angeben, eine Lehre bzw. eine Berufsfachschule besucht zu haben. Aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik ist allerdings bekannt, dass der überwiegende Anteil des Personals in Kindertageseinrichtungen einen Fachschulabschluss als Erzieher*in absolviert hat. Daher wird vermutet, dass nicht allen Erzieher*innen bewusst ist, dass sie sich in einer Gruppe mit den Meister*innen und Techniker*innen einzuordnen haben.

akademisch qualifiziert. Beide Berufsgruppen setzen keine akademische Qualifikation voraus, allerdings nehmen die entsprechenden Anteile in der Kindertagesbetreuung seit den Diskussionen um eine stärkere Akademisierung der Fachkräfte und der damit verbundenen Ausweitung der kindheitspädagogischen Studiengänge sehr langsam, aber stetig zu.

Erstaunlich ist, dass fast 20 Prozent der Sozialarbeiter*innen ihre Berufstätigkeit auf einen Fachschul- oder Berufsfachschulabschluss begründen. Dies irritiert insofern, als gemeinhin angenommen wird, dass eine Tätigkeit in der Sozialen Arbeit regulär ein (Fach-)Hochschulstudium voraussetzt. Denkbar sind mehrere Erklärungen: Ein erster Erklärungsansatz liegt in der Berücksichtigung des komplexen Passungsverhältnisses der diversen Berufsabschlüsse für die Berufsfelder der Sozialen Arbeit, die sowohl an Berufsfachschulen (Sozialhelfer*in), an Fachschulen (Heimerzieher*in), an Fachhochschulen (Sozialarbeiter*in/-pädagog*in) und an Universitäten (Dipl. Pädagoge*in) erworben werden können. Die Berücksichtigung dieser Pluralität ist in der Erhebungslogik des Mikrozensus vor Schwierigkeiten gestellt, da die Einordnung in die Berufsklassifikation (KldB) auf der Grundlage der Angabe, die die Befragten zu ihrem Beruf gemacht haben,

erfolgt. Üben bspw. sozial- oder pflegerisch ausgebildete Personen Tätigkeiten aus, die in der Regel von Sozialarbeiter*innen übernommen werden, benennen sie sich wie ihre Kolleg*innen und werden den Sozialarbeiter*innen zugeordnet, obwohl ihr Ausbildungsabschluss davon abweicht. Zweitens wurde aufgrund des Fachkräftemangels in Ostdeutschland in der Zeit nach der Wiedervereinigung Quereinsteiger*innen die Möglichkeit geboten, auch ohne akademischen Abschluss in das Berufsfeld einzusteigen (Bohler 2006, S. 12f). Diese „angelernten“ Fachkräfte sind zumindest in Teilen noch in der Praxis der Sozialen Arbeit tätig.

In der Gesamtschau der soziodemografischen Daten präsentiert sich die Soziale Arbeit als ein Berufsfeld, das überwiegend durch weibliche Fachkräfte vertreten ist. Die Altersstruktur weist auf die Notwendigkeit einer aktiven „Fachkräfteanwerbung“ bei Absolvent*innen hin. Bemerkenswert ist darüber hinaus der unterdurchschnittliche Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund, was für einige Handlungsfelder der Sozialen Arbeit besonders relevant sein dürfte. Mit 75 Prozent Hochschulabsolvent*innen ist die Soziale Arbeit deutlich akademisch geprägt.

5 Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen – Ergebnisse der Sonderauswertungen

Nachfolgend werden die Arbeitsbedingungen der Sozialarbeiter*innen im Vergleich zur Gesamtstichprobe und den drei weiteren Gruppen der Sozial- und Erziehungsberufe dargestellt. Für die Betrachtung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der Sozialarbeiter*innen differenzieren wir diese in drei Dimensionen, die in der Einleitung eingeführt wurden und die jeweils unterschiedlichen Einfluss auf die Qualität der Arbeit – sowohl in Bezug auf das Wohlbefinden der Fachkräfte als auch auf ihre Fachlichkeit – haben. Als Ausdruck der gesellschaftlichen Anerkennung werden zunächst die vertraglich vereinbarten Anstellungsverhältnisse in Form von Einkommen und Befristung in den Blick genommen. Die zweite Dimension bezieht sich auf spezifische Belastungsmomente der Sozialarbeiter*innen, die professionstheoretisch als tätigkeitssinhärente bzw. fachliche Anforderungen zu verstehen sind. Wie in der Einleitung erläutert, handelt es sich hierbei um berufliche Anforderungen, die der Sozialen Arbeit Kontur geben und sich in der Struktur des Auftrags, der Institutionalisierung und des Interaktionsrahmens begründen lassen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang etwa die Anforderung mit emotional schwierigen Situationen umzugehen, widersprüchliche Anforderungen auszuhalten oder die eigene Arbeit im institutionellen Kontext selbstbestimmt zu gestalten. Diese Anforderungen sind strukturimmanent und die damit einhergehenden Belastungen unvermeidbar. Daher werden als dritte Dimension die organisationalen Rahmenbedingungen in den Blick genommen, welche die Bearbeitung der beruflichen Herausforderungen erleichtern, aber auch erschweren können. Aus unserer Sicht stellt die Anerkennung der fachlichen Unterstützungsbedarfe des Personals durch die Organisation eine zentrale Dimension hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbedingungen von Sozialarbeiter*innen dar. Diese Qualität liegt zu großen Teilen in der Verantwortung der Arbeitgeber*innen und kann nicht immer als Resultat der mangelhaften staatlichen Finanzierung eingeordnet werden. Es geht in diesem Zusammenhang sowohl um die Gewährleistung einer professionellen Gestaltung der sozialen Dienstleistung als auch um die Reduktion von Belastungen der Sozialarbeiter*innen, die sich auf die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit auswirken.

5.1 Das Anstellungsverhältnis als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung

Die erste Dimension veranschaulicht die Anerkennung einer Berufsgruppe im gesellschaftlichen Gefüge, wie sie von Heite (2008) für die Soziale Arbeit beschrieben wird. Sie schlägt sich laut merkmalththeoretischen Professionsmodellen in der Höhe des Einkommens sowie dem Ausmaß an befristeten Beschäftigungsverhältnissen¹¹ nieder. Die Ergebnisse des Mikrozensus zu diesen Aspekten werden mit der subjektiven Einschätzung der Arbeitnehmer*innen aus dem DGB-Index Gute Arbeit in Bezug auf die Einschätzung der Angemessenheit des Einkommens und die Sorge um die eigene berufliche Zukunft kontrastiert. Bezugspunkt der Darstellung ist das sog. ‚Normalarbeitsverhältnis‘, d. h. eine unbefristete, sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.

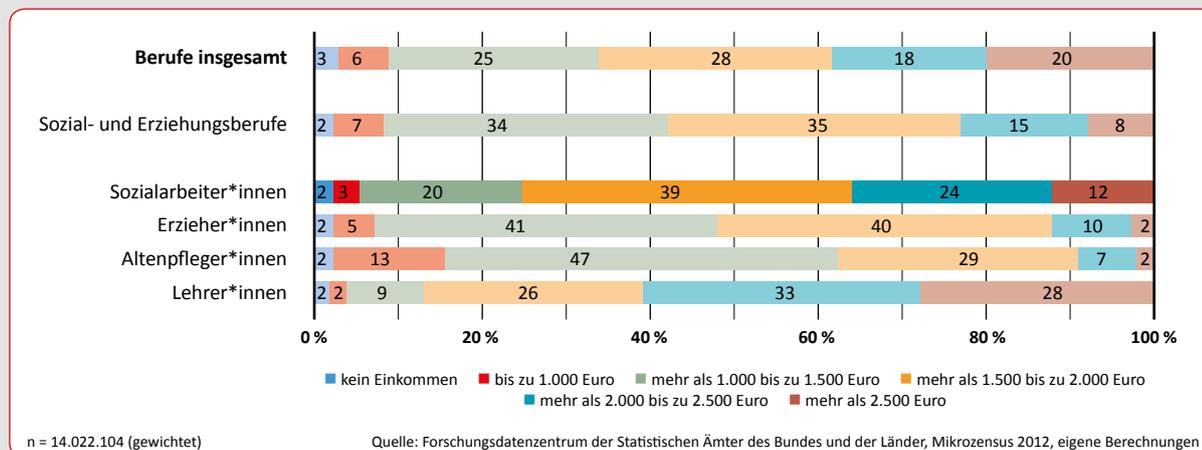
5.1.1 Einkommen und dessen Angemessenheit

Das Einkommen gilt als einer der zentralen Indikatoren für die gesellschaftliche Anerkennung einer Berufsgruppe. Es honoriert die Leistungen der Beschäftigten in Abhängigkeit von gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischem Nutzen der spezifischen Beschäftigungsfelder. Zumeist gilt, je höher die berufliche Qualifikation und je höher die Verantwortung, die mit der Leistungserbringung verbunden ist, umso höher ist die Bezahlung.

Der Vergleich der Sozial- und Erziehungsberufe mit den Berufen insgesamt zeigt in den oberen Einkommensstufen einen deutlichen Unterschied (vgl. Abb. 8). Während 38 Prozent der Berufe insgesamt über 2.000 Euro verdienen, erreichen dies nur 23 Prozent in der Vergleichsgruppe. Bezüglich dieser vier Berufsgruppen offenbart der Einzelvergleich große Differenzen, die eine Hierarchisierung der Berufe sichtbar macht: Während etwa zwei Drittel der Altenpfleger*innen unter 1.500 Euro netto im Monat verdienen und nur 9 Prozent von ihnen mehr als 2.000 Euro im Monat zur Verfügung stehen, haben fast zwei Drittel der Lehrer*innen ein monatliches Nettoein-

11 Auch der Beschäftigungsumfang beinhaltet Dimensionen der gesellschaftlichen Anerkennung, z. B. wenn Arbeitsfelder überhaupt keine Vollzeittätigkeit ermöglichen. Andererseits weist die Frage nach den Gründen für Teilzeitbeschäftigung auf spezifische Arbeitsbedingungen der Sozial- und Erziehungsberufe hin, weswegen das Thema im Kapitel 5.2.4 behandelt wird.

Abb. 8: Berufsgruppen nach monatlichem Nettoeinkommen (Anteil in Prozent)



kommen in Höhe von über 2.000 Euro. Im Vergleich von Pflege- und Lehrkräften können die unterschiedlichen Qualifikationswege als Erklärung dieser Differenz herangezogen werden, entsprechend überraschend sind jedoch die Einkommensunterschiede zwischen Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen, da Letztere ebenfalls überwiegend akademisch qualifiziert sind. Trotz des gleichen Qualifikationsniveaus verdienen 64 Prozent der Sozialarbeiter*innen unter 2.000 Euro netto, während dies nur auf 39 Prozent der Lehrkräfte zutrifft. Dies zeigt, dass Einkommensunterschiede nicht allein auf die akademische Qualifikation¹² zurückgeführt werden können, sondern die Höhe des Einkommens durch weitere Faktoren beeinflusst wird. So wird die gesellschaftliche Anerkennung der Berufsgruppen auch darüber gesteuert, inwiefern geschlechtsspezifische Zuschreibungen (die Zuordnung zu sog. ‚Männer- und Frauenberufen‘) wirksam sind, die Möglichkeit der Gewinnerwirtschaftung geltend gemacht werden kann und der Berufsgruppe gesellschaftliche Verantwortung zugeschrieben wird. Hier deutet sich an, dass das stärker ausgeprägte Image als sog. ‚Frauenberuf‘, der fehlende unmittelbare ökonomische Output und die geringere (Fremd-)Zuschreibung an gesellschaftlicher Verantwortung im Vergleich zu den Lehrer*innen zu einer niedrigeren finanziellen Entlohnung der Sozialarbeiter*innen führt.

Die deutlichen Unterschiede der gesellschaftlichen Anerkennung der Berufsgruppen, die in der materiellen Entlohnung der Leistungen zum Ausdruck gebracht wird, spiegeln sich in der Zufriedenheit mit dem Einkommen im Verhältnis zur eigenen Arbeitsleistung, wie sie im DGB-Index Gute Arbeit erfragt wird, wider. Während ‚nur‘ jede dritte Lehrkraft mit ihrem Einkommen unzufrieden ist, liegt der

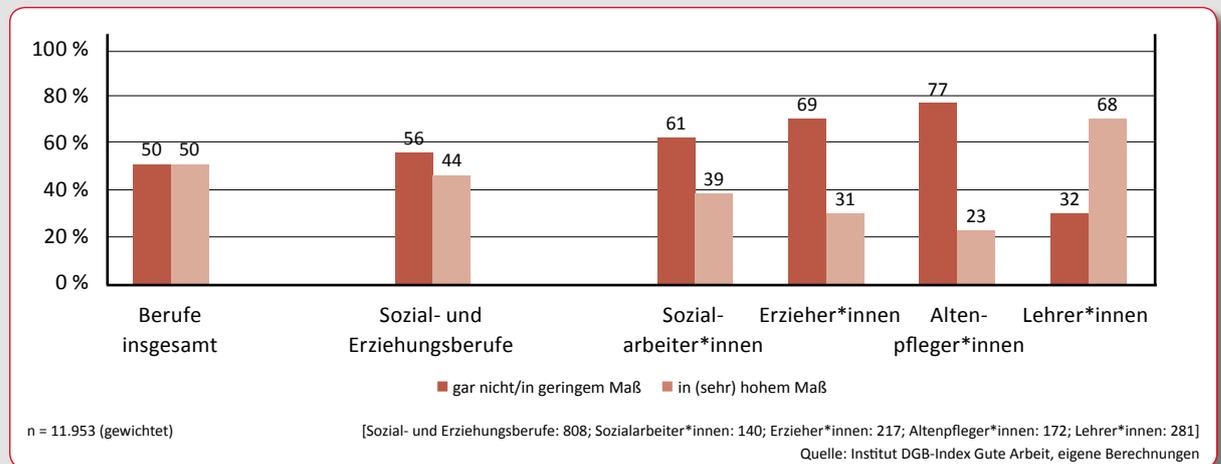
entsprechende Anteil bei den Sozialarbeiter*innen fast doppelt so hoch (vgl. Abb. 9). Noch weniger wertgeschätzt fühlen sich die Erzieher*innen und die Altenpfleger*innen. 69 Prozent der Erzieher*innen und 77 Prozent der Altenpfleger*innen finden, dass ihr Verdienst nicht oder nur in geringem Maße der Arbeitsleistung entspricht. Die Berufe insgesamt weisen demgegenüber ein ausgeglichenes Verhältnis diesbezüglich auf.

Sozialarbeiter*innen haben den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (vgl. Tab. 4A). Damit sprechen sie ihrer eigenen Tätigkeit einen hohen gesellschaftlichen Wert zu und nehmen zwischen diesem Wert und der Höhe ihres Einkommens offensichtlich eine Diskrepanz wahr, die sich in einem Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung begründen lässt. Gerade der Vergleich mit einer Berufsgruppe, die hohe Ähnlichkeiten in Bezug auf die qualifikationsbezogenen Voraussetzungen und die professionellen Anforderungen aufweist (vgl. Kap. 5.2), könnte die Unzufriedenheit mit dem eigenen Einkommen verstärken, wie es die Belastungszahlen zu dieser Frage nahelegen.

Die Besonderheit des DGB-Index Gute Arbeit ist, dass nicht nur danach gefragt wird, ob die Beschäftigten ihr Einkommen als angemessen empfinden, sondern auch danach, ob sie sich – sofern sie es als (eher) unangemessen empfinden – dadurch belastet fühlen. Fast drei Viertel der Sozialarbeiter*innen, die ihr Einkommen (eher) nicht für angemessen halten, empfinden diesen Umstand als (eher) starke Belastung (vgl. Abb. 10). Diese Werte liegen deutlich über den Belastungsangaben der Lehrkräfte. D. h. Lehrer*innen empfinden ihr Einkommen nicht nur

12 Auch die Unterscheidung von Bachelor- und Masterabschlüssen, sowie der Hochschulformen müssen hier berücksichtigt werden.

Abb. 9: Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen? (Anteil in Prozent)



seltener als unangemessen; selbst von jenen, die Unzufriedenheit mit ihrem Einkommen äußern, empfindet nur etwa die Hälfte dies als Belastung. Im Vergleich zur jeweiligen Gesamtstichprobe bedeutet das, dass etwa 45 Prozent aller Sozialarbeiter*innen ihr Einkommen sowohl für (eher) unangemessen erachten, als auch dadurch (stark) belastet sind, während dies gerade einmal auf 17 Prozent aller Lehrkräfte zutrifft.

Diese Diskrepanz wird verständlich, wenn die Belastungszahlen der Erzieher*innen und Altenpfleger*innen hinzugezogen werden. Obwohl sie häufiger angeben, dass ihr Einkommen nicht angemessen sei, empfinden sie dies seltener als Belastung als die Sozialarbeiter*innen. Dies

legt nahe, dass die Fachkräfte der Sozialen Arbeit die Bewertung ihres Verdienstes im Verhältnis zu ihrer akademischen Ausbildung und der Verantwortung, die sie tragen, vornehmen. Das mit dem Studium einhergehende gesellschaftliche Versprechen eines monetär zum Ausdruck gebrachten Statusgewinns – das sich für die Lehrer*innen überwiegend einzulösen scheint – realisiert sich für Sozialarbeiter*innen kaum bzw. deutlich seltener. Es bedarf noch nicht einmal des Blickes zu wirtschaftsorientierten, naturwissenschaftlichen oder technischen Berufen, es reicht der Vergleich mit den benachbarten Berufsgruppen, um das eigene Einkommen im Verhältnis zu Qualifikation und Tätigkeit als belastende Ungerechtigkeit zu empfinden. Um es deutlich zu sagen: Entgegen der – zum Teil

Abb. 10: Wie stark belastet Sie die Unangemessenheit Ihres Einkommens im Verhältnis zu Ihrer Arbeitsleistung? (Anteil in Prozent)

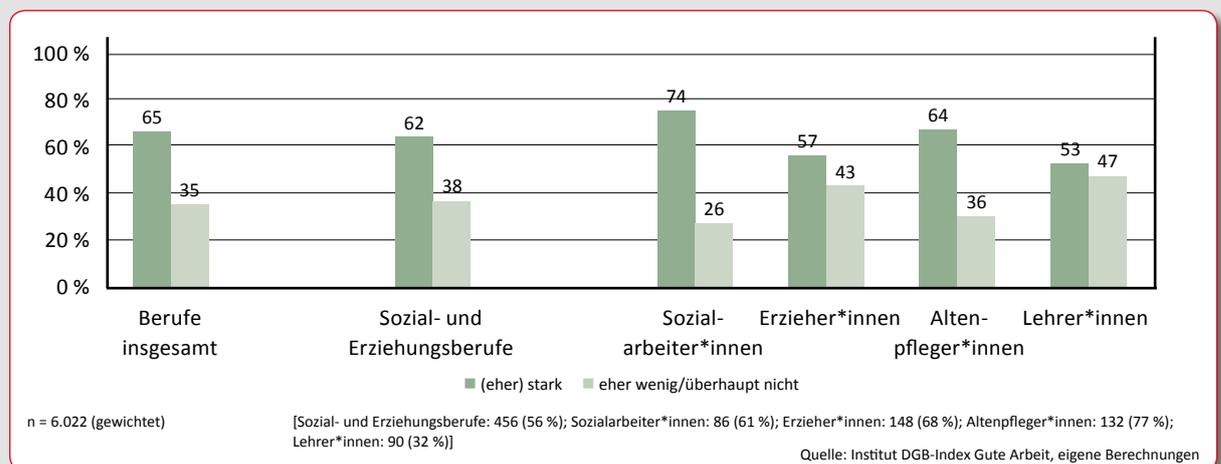
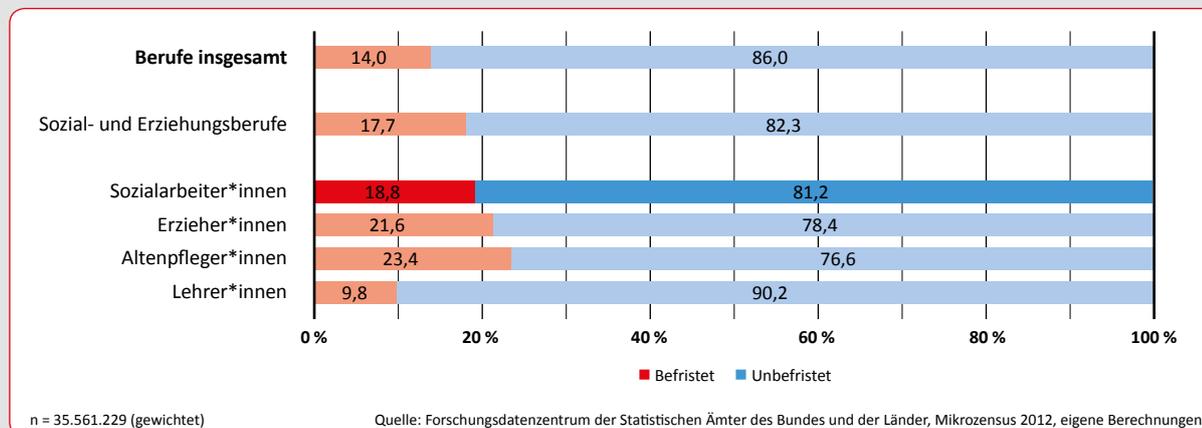


Abb. 11: Berufsgruppen nach Befristung (Anteil in Prozent)



durch die Profession selbst produzierten – Mär von der Bedeutungslosigkeit des Einkommens für ihr Wohlergehen, empfindet fast jede*r zweite Sozialarbeiter*in die Höhe ihres Einkommens als Zumutung.

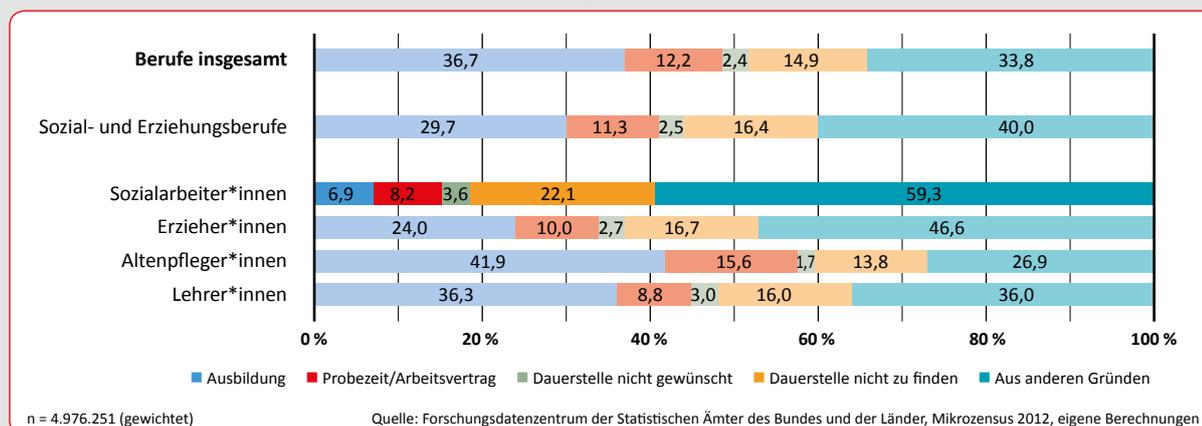
5.1.2 Befristung und die Sorge um die berufliche Zukunft

Inwiefern Befristung in unsicheren marktwirtschaftlichen Zeiten eine gängige Unternehmensstrategie zur Vermeidung ökonomischer Risiken darstellt, wird ausführlich von Giesecke (2006) beschrieben. Für die Soziale Arbeit wird die Zunahme der befristeten Arbeitsverhältnisse in den letzten 20 Jahren in einen Zusammenhang mit der Neoliberalisierung des Wohlfahrtsstaates und der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit gestellt (Rose/Wulf-Schnabel 2013). Auswirkung beider Veränderungstendenzen ist die Zunahme projektförmiger Finanzierung von Angeboten in

allen Bereichen und Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit, deren Personalkosten entsprechend nur noch für befristete Arbeitsverhältnisse bewilligt werden.

Insgesamt ist der Anteil der befristet Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen mit knapp 18 Prozent um fast 4 Prozentpunkte höher als im Durchschnitt aller Berufsgruppen (vgl. Abb. 11). Eine Ausnahme bilden unter den Sozial- und Erziehungsberufen die Lehrer*innen. Von ihnen ist nicht einmal jede zehnte Fachkraft befristet beschäftigt. Demgegenüber trifft dies auf etwa jede*n fünfte*n Sozialarbeiter*in zu. Bei den Altenpfleger*innen ist der Anteil mit 23 Prozent sogar noch höher. Insofern steigt die Anzahl der befristet Beschäftigten in den Berufsgruppen in der gleichen Reihenfolge wie das Einkommen sinkt, womit die Daten des Mikrozensus hier berufsgruppenbezogene Prekarisierungstendenzen und -prozesse offenlegen.

Abb. 12: Berufsgruppen nach dem Grund der Befristung (Anteil in Prozent)



Allerdings gibt es einige „legitime“ Befristungsgründe, wie Ausbildungsverhältnisse in Form von Anerkennungsjahr oder Referendariat. Vor diesem Hintergrund ist die Situation der Sozialarbeiter*innen noch einmal prekärer zu beurteilen: Von ihnen sind nicht einmal 5 Prozent der Beschäftigten in einem Praktikum, in einem Freiwilligendienst oder noch in Ausbildung. Demgegenüber trifft das auf 10 Prozent der Erzieher*innen und 13 Prozent der Altenpfleger*innen zu (vgl. Tab. 5A). Dies spiegelt sich auch in den Gründen für die Befristung wider.

In der Sozialen Arbeit liegt der Anteil der aufgrund von Ausbildung befristet Beschäftigten lediglich bei 7 Prozent, während die entsprechenden Anteile in den weiteren Berufsgruppen deutlich höher sind (vgl. Abb. 12). Unter den befristet beschäftigten Erzieher*innen trifft dies auf ein Viertel zu, bei den Lehrer*innen auf mehr als ein Drittel und bei den Altenpfleger*innen sogar auf 42 Prozent.

Befristung kann folglich in der Sozialen Arbeit kaum darauf zurückgeführt werden, dass die Sozialarbeiter*innen noch in Ausbildung sind, vielmehr scheinen andere Faktoren die Befristung zu beeinflussen. Erstens besteht überdurchschnittlich oft die Schwierigkeit, eine unbefristete Stelle zu finden. Die Sozialarbeiter*innen betrifft dies mit 22 Prozent deutlich häufiger als die Beschäftigten sowohl in den anderen Berufsgruppen als auch im Vergleich zur Gesamtstichprobe. Der größte Anteil der befristet beschäftigten Sozialarbeiter*innen gibt jedoch „sonstige Gründe“ an, die nicht weiter spezifiziert werden. Dieser Anteil ist zwar mit Ausnahme der Lehrer*innen in den Sozial- und Erziehungsberufen besonders hoch, einen Anteil von fast 60 Prozent erreichen allerdings nur die Sozialarbeiter*innen. Vermutungen, was zu dieser Situation im Bereich der

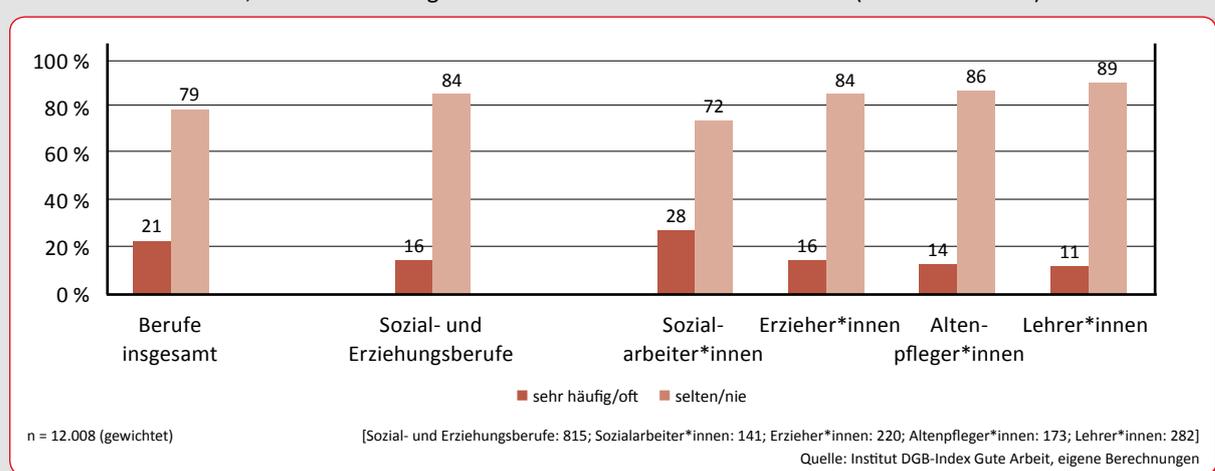
Sozialen Arbeit beigetragen haben kann, betreffen vorrangig die verstärkte Projektfinanzierung und die Flexibilisierung sozialstaatlicher Angebote. Wird darüber hinaus berücksichtigt, dass auch die Angabe, dass keine Dauerstelle zu finden ist, in ähnlicher Weise interpretiert werden muss, verschärft sich dieser Befund noch. Zudem können die Prekarisierungstendenzen mit der Frage nach der Sorge um die berufliche Zukunft aus dem DGB-Index Gute Arbeit auch in der subjektiven Wahrnehmung der Beschäftigten kenntlich gemacht werden.

Zunächst ist die Sorge um die berufliche Zukunft im Sozial- und Erziehungswesen insgesamt um 5 Prozentpunkte geringer als unter den Berufen insgesamt. Allerdings machen sich in der Sozialen Arbeit mit einem Anteil von 28 Prozent die meisten Beschäftigten Sorgen um ihre berufliche Zukunft (vgl. Abb. 13). Dieser Anteil ist deutlich höher als bei den Erzieher*innen, den Altenpfleger*innen und den Lehrer*innen.

Um die damit verbundene Belastung der Betroffenen einschätzen zu können, werden im DGB-Index Gute Arbeit alle Personen, die „selten“, „oft“ und „sehr häufig“ angegeben haben, danach gefragt, wie belastend die Sorge um die berufliche Zukunft für sie ist. Mit knapp 60 Prozent sind die Sozialarbeiter*innen die größte Gruppe, die überhaupt danach gefragt wird. Die Auswertung zur Belastung verschärft den Befund weiter, denn die Gruppe der Sozialarbeiter*innen ist mit 47 Prozent am häufigsten durch die Sorge um ihre berufliche Zukunft (eher) stark belastet (vgl. Tab. 6A).

Die Wirkung des hohen Anteils an Befristungen aus unklaren Gründen könnte sich also hier in der Sorge um die berufliche Zukunft ausdrücken. Obwohl der Anteil der

Abb. 13: Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen? (Anteil in Prozent)



befristet Beschäftigten in der Kindertagesbetreuung und der Altenpflege noch höher ist, ist ihre Zuversicht, auch in Zukunft noch eine Stelle zu finden, also gesellschaftlich „gebraucht“ zu werden, deutlich höher als bei den Sozialarbeiter*innen. Dies scheint dem aktuellen gesellschaftlichen Diskurs geschuldet zu sein, der ihnen mehr (politische) Sicherheit und Legitimation bietet als den Sozialarbeiter*innen. Deren gesellschaftliche Legitimation ist eher von einem gegenteiligen Diskurs geprägt. Die Forderungen, die Effizienz, Qualität und Wirkung der Sozialen Arbeit offen zu legen, geht mit der Unterstellung des Gegenteils einher. Die veränderten Rationalisierungsweisen sozialstaatlicher Verantwortung, die als neosoziale Transformation beschrieben werden, stellen die Soziale Arbeit als kollektive Risikoabsicherung mehr und mehr in Frage. Die Befürwortung von mehr individueller Eigenverantwortung und bürgerschaftlichem Engagement untergräbt die gesellschaftliche Anerkennung und den Wert Sozialer Arbeit (Kessl 2013, S. 13). Gerade durch den Vergleich mit den anderen Berufsgruppen und der subjektiven Perspektive der Fachkräfte kann dies hier sehr deutlich gezeigt werden.

5.2 Besondere Belastungsmomente als Ausdruck fachlicher Anforderungen

Soziale Arbeit ist ein im professionstheoretischen Sinne „besonderer“ Beruf, da mit ihr spezifische Handlungsanforderungen und -logiken verbunden sind (Franzheld/Lochner 2015, S. 403). Die Komplexität sozialpädagogischen Handelns an der Schnittstelle von Fürsorge/Care, Beratung, Interessenvertretung, Kontroll- und Bildungsauftrag ergibt sich aus einer prinzipiellen Allzuständigkeit im Kontext und in Abhängigkeit von staatlichen Steuerungsprozessen, dem sog. ‚doppelten Mandat‘ (Galuske 2005, S. 35f) sowie der Nicht-Standardisierbarkeit professionellen Handelns und dem damit verbundenen „Technologiedefizit“. Die Ungewissheiten, die sozialpädagogischen Handlungsverläufen inhärent sind, sowie der hohe Anspruch an angemessener Beziehungsgestaltung zwischen vertrauensvoller Nähe und sachlicher Distanz begründen die Professionalisierungsbedürftigkeit der Sozialen Arbeit.

Demgegenüber unterscheidet der DGB-Index Gute Arbeit nicht zwischen Anforderungsniveaus von Berufen, sondern verallgemeinert seine Kriterien guter Arbeitsbedingungen für alle Qualifikationsstufen, Branchen und Komplexitätsgrade (KldB 2010). Als Instrument kann er es daher nicht leisten, die spezifischen Bedingungen der Sozialen Arbeit abzubilden. Dennoch sind einige Fragen im DGB-Index Gute Arbeit zu finden, die in Bezug auf die tätigkeitsinhärenten Anforderungen Sozialer Arbeit und

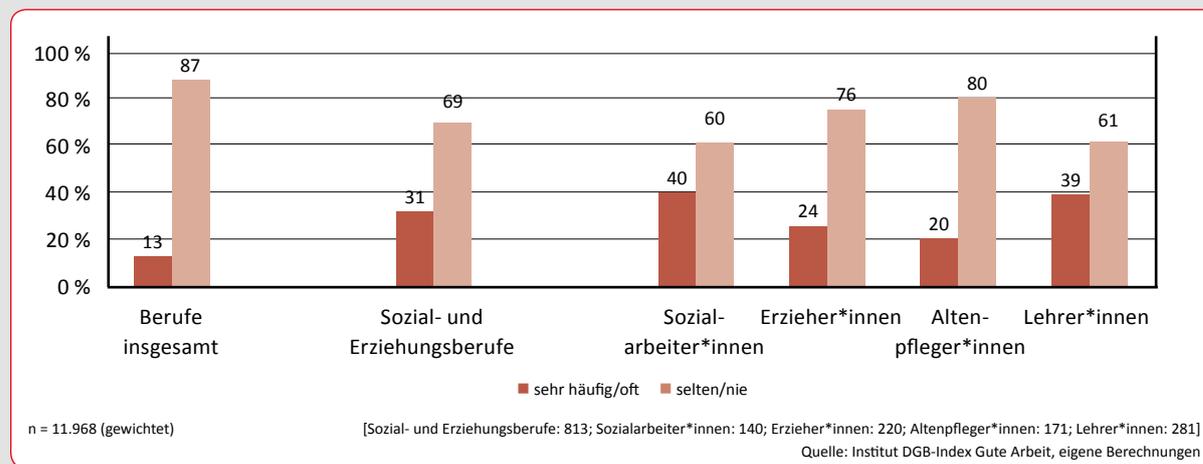
den damit verbundenen Belastungsmomenten aussagekräftig erscheinen. Hinweise geben etwa die Ergebnisse zu den emotionalen Anforderungen, die sich aus der Auseinandersetzung mit Adressat*innen ergeben, sowie die Antworten der Sozialarbeiter*innen zu sich widersprechenden beruflichen Anforderungen. Im Kontext der Sozialen Arbeit ist zu vermuten, dass letztere auch als Referenz auf die Paradoxien sozialpädagogischen Handelns (Schütze 2000) verstanden werden können. Aber auch die Aussagen zu den Möglichkeiten der eigenständigen Planung und Gestaltung der Arbeit lassen sich vor dem Hintergrund professionstheoretischer Überlegungen zur Notwendigkeit fachlicher Handlungsspielräume diskutieren.

5.2.1 Emotionale Anforderungen und Adressat*innenbezug

Emotionale Anforderungen bilden eines der vier Kriterien des Teilindex *Belastungen* im DGB-Index Gute Arbeit. Sie werden mit drei Fragen zur Häufigkeit von respektloser Behandlung, von Konflikten am Arbeitsplatz sowie der Anforderung, die eigenen Gefühle verbergen zu müssen, erfasst. Für Sozialarbeiter*innen sind Interaktionen, in denen das Konfliktpotenzial relativ hoch ist, nicht ungewöhnlich. Vielmehr sind alltags-, beziehungs- und hilfebezogene Gestaltungsfragen Gegenstand alltäglicher sozialpädagogischer Aushandlungen. Vor diesem Hintergrund ist die Frage nach der Häufigkeit von Konflikten oder Streitigkeiten mit „Klient*innen“ und daraus resultierende Belastungen aufschlussreich.

Nicht verwunderlich ist, dass Beschäftigte in Sozial- und Erziehungsberufen mehr als doppelt so oft Konflikte mit Kund*innen, Klient*innen und Patient*innen erleben wie die Kolleg*innen der Berufe insgesamt (vgl. Abb. 14). Erstaunlich ist, dass 60 Prozent der Sozialarbeiter*innen angeben, selten oder nie in Konflikte oder Streitigkeiten mit Klient*innen zu geraten. Diese Aussage deutet darauf hin, dass die Fachkräfte zwischen „normalen“ berufstypischen Auseinandersetzungen mit ihren Adressat*innen und anderen Konflikten differenzieren. Wenn dem so ist, dann erscheint wiederum der Anteil jener, die von sehr häufig oder oft auftretenden konfliktbelasteten Arbeitssituationen berichten, ähnlich den Lehrer*innen relativ hoch. Hingegen berichten Erzieher*innen und Altenpfleger*innen deutlich seltener von Konflikten mit Adressat*innen. Sozialarbeiter*innen und Lehrkräfte sind somit in ihrem beruflichen Alltag in einem ungewöhnlich hohen Maße Konflikten ausgesetzt, die emotionale Belastungen mit sich bringen können. Damit sich diese Konflikte nicht auf das Wohlbefinden der Beschäftigten (z. B. in Form von psychischen Belastungserscheinungen oder körperlichen Beschwerden) niederschlagen, müssen sie

Abb. 14: Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen? (Anteil in Prozent)



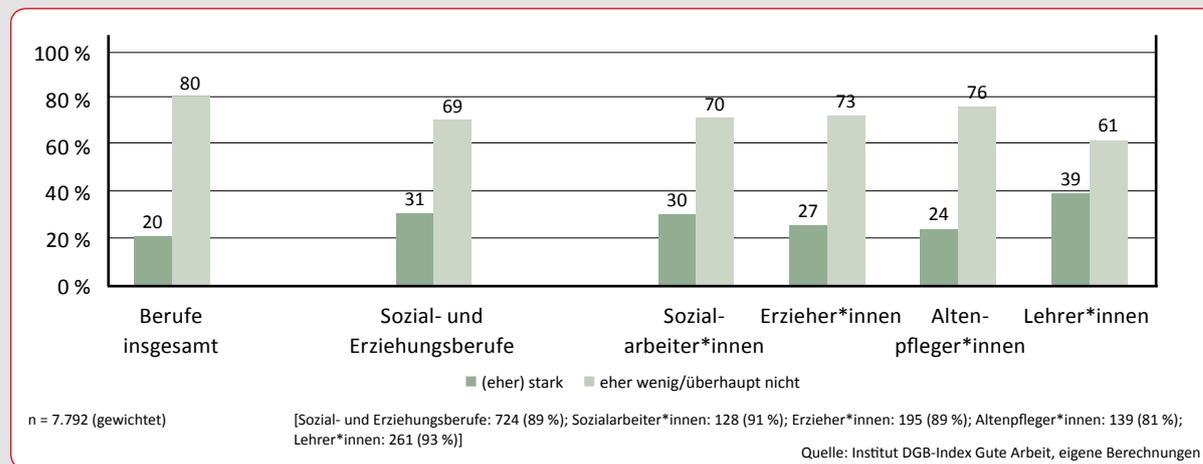
be- und verarbeitet werden. Interessant ist deshalb, in welchem Maße die Betroffenen Konflikte mit Adressat*innen als Belastung wahrnehmen, da dies als Indikator dafür gelesen werden kann, inwieweit die Be- und Verarbeitung von Konfliktsituationen gelingt.

Da neun von zehn Fachkräften der Sozial- und Erziehungsberufe angeben, mindestens selten Konflikte am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein, werden 89 Prozent der Beschäftigten in den vier verglichenen Berufsgruppen nach der Belastung durch diese Konflikte gefragt (vgl. Abb. 15). 70 Prozent der Sozialarbeiter*innen belasten die Konflikte mit Adressat*innen eher wenig oder überhaupt nicht, hingegen trifft das nur auf 61 Prozent der Lehrer*innen

zu. Die Sozialarbeiter*innen zeigen also im Vergleich zu ihnen eine größere Gelassenheit im Umgang mit Konflikten.

Dieser Befund ist vor allem als Hinweis auf einen dringlichen Forschungsbedarf zu interpretieren, da mit ihm weder geklärt ist, ob die „Unbelasteten“ über gute Rahmenbedingungen zur Bearbeitung dieser Konflikte verfügen (z. B. in Form von Supervision, kollegialer Fallberatung usw.) und es den stark Belasteten eben daran mangelt, noch ob das Ergebnis auf eine starke Distanz der Beschäftigten zu ihrer beruflichen Tätigkeit zurückzuführen ist, wie es im sog. ‚Schonmuster‘ skizziert wird (Kunze 2013, S. 186). Eine genauere Untersuchung, ab wann und wo-

Abb. 15: Wie stark belasten Sie die Konflikte oder Streitigkeiten mit Kund*innen, Klient*innen oder Patient*innen bei der Arbeit? (Anteil in Prozent)



durch eine Beanspruchung, die das Berufsfeld zwingend mit sich bringt, zur tatsächlichen Belastung wird, ist hier geboten.

Emotionalen Anforderungen, die sich sowohl aus dem Umgang mit Adressat*innen als auch mit Kolleg*innen und Vorgesetzten ergeben können, stellen in jedem Fall eine solche typische Herausforderung sozialer und pädagogischer Berufe dar, deren unzureichende Bearbeitung die berufliche Motivation, das persönliche Wohlbefinden und die professionelle Weiterentwicklung nachhaltig behindern kann.

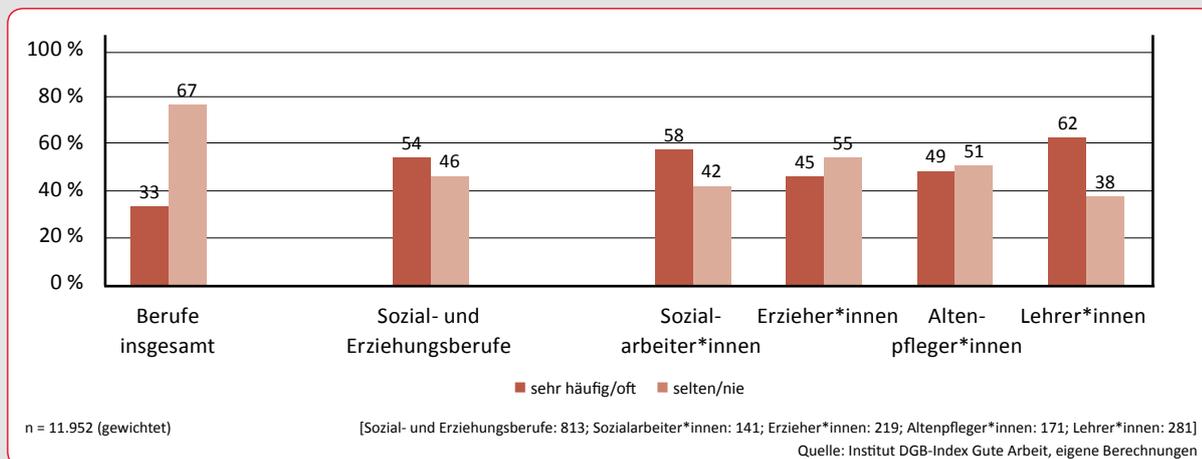
5.2.2 Widersprüchliche Anforderungen und professionelle Antinomien

Das Kriterium *Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität* des DGB-Index Gute Arbeit umfasst neben der Frage nach schwer miteinander zu vereinbarenden Anforderungen Fragen zur Verfügbarkeit von Informationen, zu Unterbrechungen während der Arbeit, zu Zeitdruck und zu der Möglichkeit, qualitativ gute Arbeit zu leisten (vgl. Kap. 5.3.3). Mit der Frage nach dem Auftreten schwer miteinander zu vereinbarenden Anforderungen erfasst der DGB-Index Gute Arbeit sowohl die Komplexität als auch die Notwendigkeit, widersprüchliche normative Bezüge des beruflichen Handelns auszubalancieren oder sogar in Einklang zu bringen. Dabei begreift er diese Anforderungen als Belastungsmomente. Ähnlich wie bei der Frage nach den emotionalen Anforderungen kann auch hier konstatiert werden, dass diese konstitutiv für die Soziale Arbeit sind. Bereits aus dem sog. ‚doppelten Mandat‘ – also dem gleichzeitigen Bereitstellen personenbezogener, subjektorientierter Hilfe und der Wahrnehmung

der staatlichen Kontrollfunktion Sozialer Arbeit (Urban 2004) – ergeben sich Konfliktmomente, die fortwährend bestehen und situativ bearbeitet werden müssen. Darüber hinaus sind Sozialarbeiter*innen in komplexen Interaktionssituationen mit Adressat*innen permanent aufgefordert, Handlungsentscheidungen unter Ungewissheitsbedingungen zu treffen (Helsper 2008). Insofern trifft auch diese Frage einen konstitutiven Kern der Sozialen Arbeit und erfordert eine differenzierte Perspektive.

So zeigt sich ein sehr großer Unterschied zwischen den Sozial- und Erziehungsberufen und den Berufen insgesamt. Während nur ein Drittel aller Berufsgruppen sehr häufig und oft mit schwer zu vereinbarenden Anforderungen konfrontiert ist, betrifft dies über die Hälfte der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen (vgl. Abb. 16). Mit 58 Prozent berichten Sozialarbeiter*innen etwas häufiger als Altenpfleger*innen und Erzieher*innen, dass sie in ihrem Berufsalltag sehr häufig oder oft widersprüchliche Anforderungen bewältigen müssen. Lehrer*innen sehen sich mit 62 Prozent sogar noch häufiger damit konfrontiert. Dieser Befund verweist auf mehrere Aspekte: Erstens sind Sozial- und Erziehungsberufe generell deutlich häufiger mit Widersprüchen konfrontiert als andere Berufe. Zweitens erstaunt der verhältnismäßig geringe Anteil von Sozialarbeiter*innen, die widersprüchliche Anforderungen wahrnehmen, da diese Handlungsanforderungen ihrer beruflichen Tätigkeit inhärent sind. Ähnlich wie in Bezug auf die Frage nach Konflikten mit Adressat*innen scheinen die Fachkräfte die widersprüchliche Struktur ihrer beruflichen Tätigkeit entweder auszubalancieren oder sie ordnen die tätigkeitsinhärenten Widersprüche als normale Anforderungen ein.

Abb. 16: Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind? (Anteil in Prozent)



Mit Blick auf die Belastungsfrage zeigt sich, dass von denjenigen, die zumindest ab und zu mit Widersprüchen konfrontiert sind (Lehrer*innen 93 Prozent; Sozialarbeiter*innen 87 Prozent), sich die Sozialarbeiter*innen mit 46 Prozent am stärksten durch diese Anforderung belastet fühlen (vgl. Tab. 9A). Insgesamt wird deutlich, dass die Beschäftigten der Sozial- und Erziehungsberufe mit 42 Prozent viel stärker durch widersprüchliche Anforderungen belastet sind als die Berufstätigen insgesamt, von denen nur etwa ein Viertel davon betroffen ist.

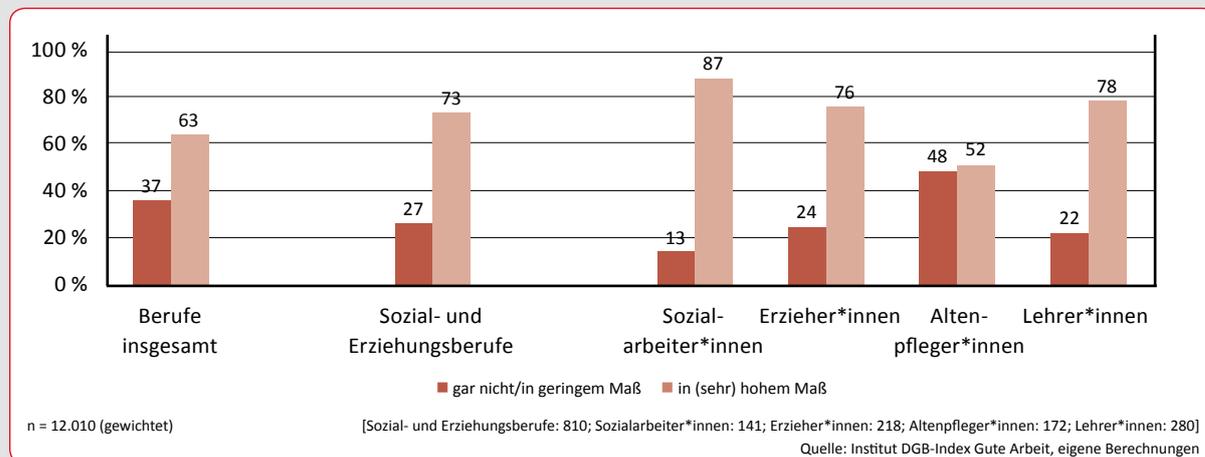
Ausgehend von der arbeitswissenschaftlichen Belastungsforschung gehen mit der Anforderung, im beruflichen Handeln Widersprüche zu bearbeiten, massive Beanspruchungen einher. Zugleich ist aus einer professionstheoretischen Perspektive zu prüfen, inwieweit es sich um organisational erzeugte Widersprüche handelt, z. B. durch chaotische Leitung oder schlechte Planung, oder um pädagogische Antinomien (Helsper 1997), die in professionellen Handlungsfeldern unvermeidbar sind. Die hohe Beanspruchung hierdurch im Sozial- und Erziehungsberuf insgesamt und speziell der Sozialarbeiter*innen deuten auf letzteres hin. Es bleibt die Frage, welche Rahmenbedingungen es braucht, um die starken Belastungen im Umgang mit Widersprüchen zu reduzieren. Ansätze dazu werden in Kapitel 5.3 thematisiert.

5.2.3 Gestaltungsmöglichkeiten und fachliche Autonomie

Die Möglichkeit, die Arbeit selbständig strukturieren, planen und gestalten zu können, wird im DGB-Index Gute Arbeit als Ressource angesehen. Professionstheoretisch gilt das Verfügen über Handlungsspielräume als eine notwendige Voraussetzung für professionelles Handeln. Unter Umständen können hohe Gestaltungsmöglichkeiten jedoch auch als zusätzliche Belastung wahrgenommen werden, insbesondere dann, wenn das berufliche Handeln vor dem Hintergrund von Ungewissheit und widersprüchlichen Anforderungen eigenständig arrangiert werden muss. Nicht nur in Gesprächen mit Praktiker*innen und Studierenden wird der Wunsch nach strukturierenden Arbeitshilfen, die Orientierung geben, formuliert. Auch in wissenschaftlichen Auseinandersetzungen war der Ruf nach evidenzbasierten Interventionsprogrammen hier und da virulent. Reflexive Professionalisierungsmodelle gehen demgegenüber davon aus, dass eine zu starke Strukturierung oder sogar Standardisierung der Arbeitsabläufe die situative Entscheidungskompetenz der Fachkräfte und die damit verbundene fachlich angemessene Flexibilität blockieren. Die Frage im DGB-Index Gute Arbeit zur Möglichkeit eigenständiger Planung und Einteilung der Arbeit berührt also die zentrale und viel diskutierte Frage nach der fachlichen Autonomie und Selbstbestimmung.

Sozialarbeiter*innen geben mit 87 Prozent am häufigsten an, dass sie in (sehr) hohem Maße ihre Arbeit eigenständig planen und einteilen können (vgl. Abb. 17). Damit scheinen sie deutlich mehr Entscheidungsspielräume zu haben als die anderen Sozial- und Erziehungsberufe, obwohl auch bei den Lehrkräften und Erzieher*innen

Abb. 17: Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen? (Anteil in Prozent)



78 Prozent bzw. 76 Prozent angeben, die eigene Arbeit selbständig planen und gestalten zu können. Mit Ausnahme der Altenpfleger*innen, von denen nur etwa die Hälfte von einer solchen Möglichkeit berichtet, ist Eigenständigkeit in Bezug auf die Planung und Arbeitseinteilung damit ein spezifisches Merkmal der Sozial- und Erziehungsberufe, das sie deutlich von der Gesamtheit der Berufe abhebt. Im Durchschnitt geben nur 63 Prozent der Beschäftigten an, über diese Möglichkeiten zu verfügen. Die dargestellte Situation zeigt sich in der Tendenz auch bei den weiteren Fragen zum Kriterium Gestaltungsmöglichkeiten, z. B. der Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können (vgl. Tab. 10A).

Dieses Ergebnis ist wenig erstaunlich, da Gestaltungsspielräume strukturell in der Sozialen Arbeit angelegt sind. Dies lässt sich an verschiedenen Beispielen zeigen: In der offenen Kinder- und Jugendarbeit, in stationären Wohngruppen oder auch in der Einzelfallbetreuung müssen die Fachkräfte mit offener Zielperspektive auf die Bedürfnisse und Interessen der Gruppe oder des Einzelnen sowie auf unvorhersehbare Ereignisse und Situationen eingehen können. Die Notwendigkeit entsprechender Handlungsspielräume kann nicht durch das Management sozialer Organisationen ignoriert oder durch die Einführung evidenzbasierter Handlungsprogramme in der Sozialen Arbeit aufgehoben werden, ohne das Risiko einer Deprofessionalisierung einzugehen.

Auf die Darstellung weiterer Ressourcen im Arbeitskontext, die aus der Perspektive der sozialpädagogischen Fachkräfte in einem durchaus zufriedenstellenden Ausmaß verfügbar sind, wird in Kap. 6 näher eingegangen.

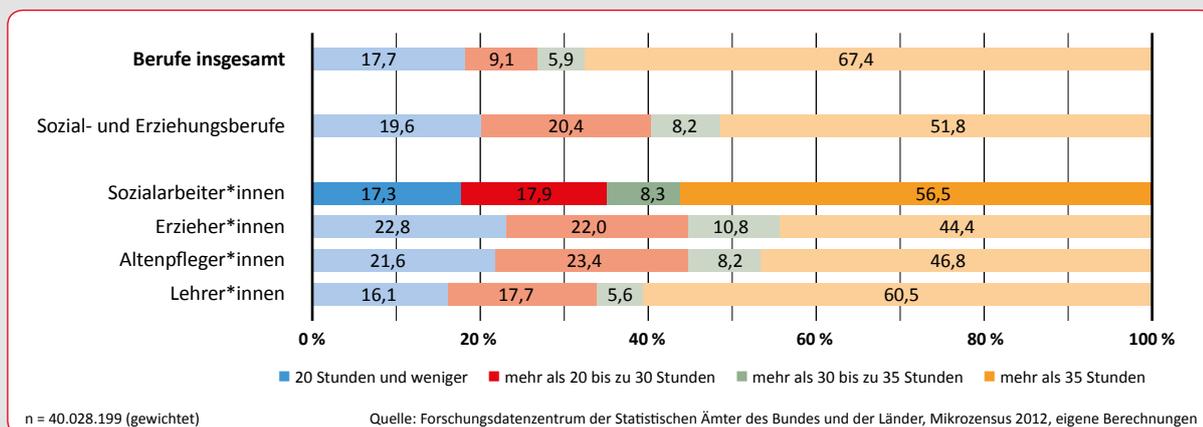
5.2.4 Beschäftigungsumfang

Der Beschäftigungsumfang ist zwar ein zentrales Merkmal der vertraglichen Regelungen zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen und hätte daher (auch) im Kap. 5.1 diskutiert werden können. Entgegen dieser gängigen Einordnung kann Teilzeitbeschäftigung aber zugleich als Ausdruck spezifischer Bedingungen und Belastungsmomente in der Sozialen Arbeit interpretiert werden. Diese Fokussierung bedeutet im Umkehrschluss nicht, der Problematisierung der Zunahme an prekären Anstellungsverhältnissen durch Teilzeitbeschäftigung zu widersprechen (Badura et al. 2008).

Im Vergleich zu den Berufen insgesamt sind die Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen mit 52 Prozent deutlich seltener in Vollzeit beschäftigt (vgl. Abb. 18). Wenn auch mit etwa einem Fünftel der Anteil derjenigen, die nur 20 Stunden oder weniger in der Woche arbeiten, arbeiten die Fachkräfte der Sozial- und Erziehungsberufe fast doppelt so oft in einer Teilzeitbeschäftigung zwischen 20 und 35 Stunden in der Woche (29 Prozent zu 15 Prozent).

Zwar gehen Sozialarbeiter*innen häufiger als die Beschäftigten der anderen Sozial- und Erziehungsberufe einer Vollzeitbeschäftigung nach, aber mit 57 Prozent liegt dieser Anteil immer noch deutlich unter dem Durchschnitt der Berufe insgesamt. Ein weiteres Viertel der Sozialarbeiter*innen ist mit einem Umfang von mehr als 20 bis zu 35 Wochenstunden beschäftigt und 17,3 Prozent arbeiten lediglich halbtags oder weniger. Im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen der Sozial- und Erziehungsberufe fällt auf, dass die Lehrer*innen als zweite akademische Berufsgruppe immerhin zu 61 Prozent und damit etwas häufiger als Sozialarbeiter*innen in Vollzeit beschäftigt

Abb. 18: Berufsgruppen nach wöchentlichem Beschäftigungsumfang (Anteil in Prozent)



sind, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigung in der Altenpflege und bei den Erzieher*innen noch höher ist.

In den Sozial- und Erziehungsberufen spielen Beschäftigungsmodelle, die mehr als eine halbe Stelle umfassen und dennoch nicht in Vollzeit sind, eine größere Rolle als in anderen Branchen. Teilzeitmodelle mit 20 Stunden oder weniger sind zumindest bei den Sozialarbeiter*innen und Lehrer*innen nicht überdurchschnittlich häufig zu beobachten. Als Grund für die hohen Teilzeitquoten im sozialen Bereich wird häufig der hohe Anteil an Frauen genannt, die als Kompromiss zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Arbeitszeit reduzieren. Tatsächlich ist dies ein häufiger Anlass für Teilzeitbeschäftigung, allerdings werden noch weitere Gründe benannt (vgl. Abb. 19).

42 Prozent der Sozialarbeiter*innen geben persönliche und familiäre Gründe an, wenn sie gefragt werden, warum sie einer Teilzeittätigkeit nachgehen. Im Vergleich zu den anderen Sozial- und Erziehungsberufen – mit Ausnahme der Erzieher*innen – sowie den Berufen insgesamt lassen sich keine großen Unterschiede feststellen. Diese Antwortkategorie weist auf die Bedeutung der Frauenerwerbstätigkeit im Dritten Sektor hin, wie sie auch von Priller und Paul (2015) untersucht wurde. Während sich einerseits das Modell der typisch weiblichen Zuverdienerin, die einen Großteil der Sorgearbeit übernimmt, verstärkt in diesem Beschäftigungsfeld zeige, kommen die Autor*innen andererseits zu dem Schluss, dass die höhere Teilzeitbeschäftigung nicht an den besseren Vereinbarkeitsbedingungen im Dritten Sektor liege, „sondern daran, dass Organisationen des Dritten Sektors strukturell und demographisch anders aufgestellt sind als Organisationen der Privatwirtschaft oder des öffentlichen Dienstes“ (ebd., S. 34). So seien vor allem die strukturellen Bedingungen

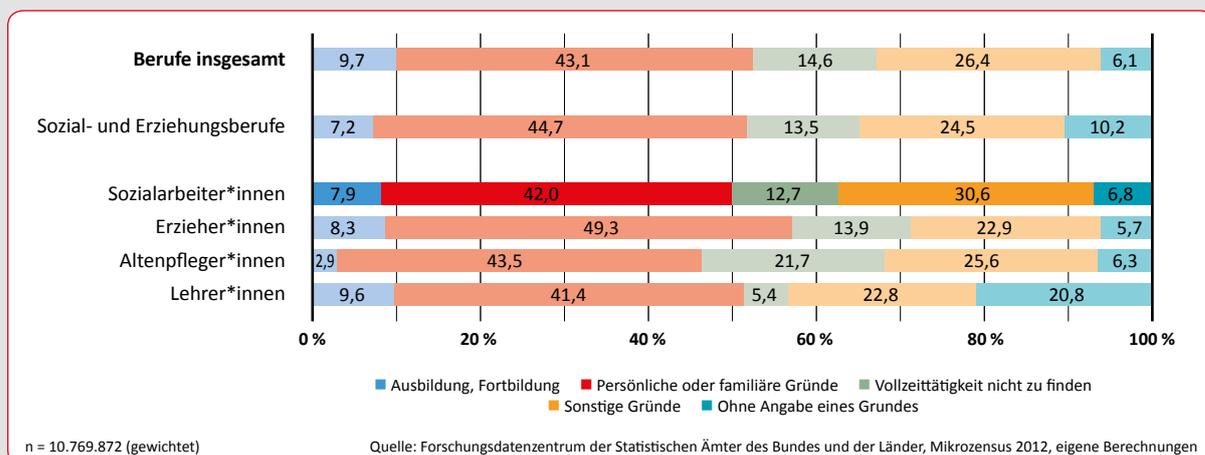
wie Alter, Ausbildungsniveau, Berufsebene, Wirtschaftszweige, Finanzierungsmodelle oder Betriebsgröße zu hinterfragen, wenn es um die weite Verbreitung von atypischen Arbeitsverhältnissen im Dritten Sektor geht.

Immerhin 13 Prozent der Sozialarbeiter*innen geben an, dass sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten, was als Ausdruck unbefriedigender Arbeitsbedingungen und unfreiwilliger Teilzeit zu deuten ist. Insofern stellt sich die Frage, was die weiteren strukturellen Bedingungen speziell in der Sozialen Arbeit sein könnten. Auffällig ist diesbezüglich, dass fast ein Drittel der Sozialarbeiter*innen „sonstige Gründe“ für ihre Teilzeittätigkeit angeben. Diese unspezifische Antwortmöglichkeit lässt viel Raum für Spekulationen. Allerdings lassen sich aus zahlreichen Gesprächen mit Praktiker*innen zwei Gründe für Teilzeit ausmachen, die konkret auf die Spezifika der Sozialen Arbeit zurückzuführen sind:

So berichten z. B. Kolleg*innen aus der offenen Kinder- und Jugendarbeit, dass sich ihre Arbeitszeiten nach den Freizeitbudgets der Kinder und Jugendlichen richten müssten, was bedeutet, dass sich ihre Arbeitszeiten auf die Nachmittage, Abende, das Wochenende und die Ferien beschränken. Um dennoch Zeit mit Freund*innen und Familie zu haben, würden die Jugendarbeiter*innen auf eine Anstellung in Vollzeit verzichten, sofern sie überhaupt verfügbar ist. Ähnliches ist aus Arbeitsfeldern mit Schichtdienst bekannt, etwa aus der Heimerziehung.

Als zweiten Grund berichten Sozialarbeiter*innen, dass sie Teilzeitstellen wünschen, um sozial-emotionale und psychische Belastungen zu reduzieren, die mit der täglichen Arbeit zusammenhängen (vgl. auch Dathe/Paul 2011, S. 8). Insofern handelt es sich dabei um quasi-freiwillige Teilzeit,

Abb. 19: Berufsgruppen nach den Gründen für Teilzeittätigkeit (Anteil in Prozent)



weil durch die Rahmenbedingungen der Tätigkeit nicht genügend Entlastungsmöglichkeiten geboten werden bzw. die Arbeitsintensität zu hoch ist, um die Tätigkeit in Vollzeit auszuüben. Wahrscheinlich ist, dass dies Überstunden und unbezahlte Arbeit mit sich bringt.

Mitunter werden Einkommenslücken in der Konsequenz durch die Aufnahme einer zweiten Teilzeitstelle oder Honorartätigkeit kompensiert, die ein geringeres Belastungs- oder Krisenpotenzial versprechen.

Auch vor dem Hintergrund der Erfahrungsberichte verweist der Befund vor allem auf eine konkrete Forschungslücke: Bei einem nicht unbedeutenden Teil der Sozialarbeiter*innen, die in Teilzeit arbeiten, ist weitgehend unbekannt, worin ein entsprechender Wunsch begründet ist und welche Bedingungen erfüllt sein müssten, damit sie sich eine umfangreichere Beschäftigung vorstellen könnten.

5.3 Organisationale Rahmenbedingungen

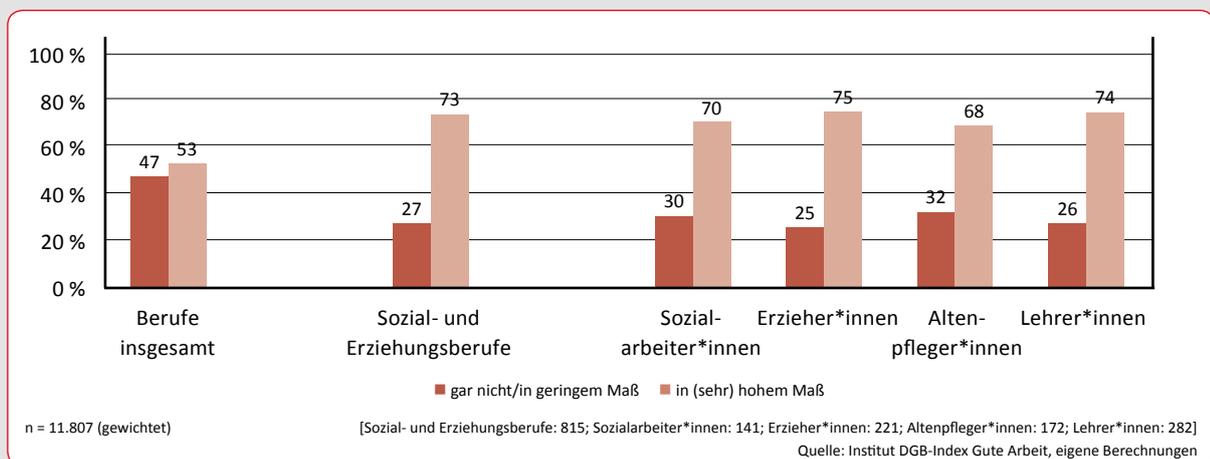
Nachdem die spezifischen Belastungsmomente mittels des DGB-Index Gute Arbeit als Besonderheit der Sozialen Arbeit (und zum Teil des gesamten Sozial- und Erziehungswesens) veranschaulicht und anhand von strukturellen Aspekten der Sozialen Arbeit ansatzweise erläutert werden konnten, bleibt die Frage nach den Möglichkeiten, diesen spezifischen Beanspruchungen zu begegnen, damit sie nicht zu gravierenden Belastungen heranwachsen. Nicht jede Beanspruchung wird automatisch zur Belastung. Wesentliche Faktoren dafür sind das Ausmaß, die Dauer und die Intensität, mit der die Mitarbeiter*innen

der Beanspruchung „ausgesetzt“ sind. Für die Soziale Arbeit schlägt sich dies in den Diskussionen um Fallzahlen, Betreuungsschlüssel und Zeitbudgets für einzelne Klient*innenkontakte nieder. Aus professionstheoretischer Perspektive werden Räume der Reflexion, sei es in Form von Fort- und Weiterbildungen oder als Teamgespräche und Supervision, immer wieder als eines der wichtigsten Unterstützungsmomente für den Umgang mit Ungewissheit und den sozial-emotionalen Herausforderungen des pädagogischen Alltags betont (Helsper 2008). Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend gezeigt, wie bestimmte organisationale Bedingungen aus Sicht der Sozialarbeiter*innen wahrgenommen werden. Konkret gibt es im DGB-Index Gute Arbeit und im Mikrozensus Angaben zu Fort- und Weiterbildung, die die hohen Bedarfe der Fachkräfte deutlich machen. Außerdem wird im DGB-Index Gute Arbeit die Betriebskultur bzw. das Betriebsklima als wesentliche Ressource für die Arbeitszufriedenheit erhoben. Dies schließt an Ergebnisse der professionstheoretischen Organisationsforschung an, wonach Teamklima und Betriebskultur sowie Fort- und Weiterbildungsangebote als äußerst relevante Faktoren für ein professionelles Arbeitsumfeld eingeordnet werden (Mohr 2013, S. 36). Mit der Einschätzung der Fachkräfte bezüglich ihrer Möglichkeiten, qualitativ gute Arbeit leisten zu können, wird der Blick auf die organisationalen Rahmenbedingungen abschließend zugespitzt.

5.3.1 Fort- und Weiterbildungsangebote

Fort- und Weiterbildungsangebote werden sowohl als unerlässlich für die Weiterentwicklung professioneller Handlungskompetenzen erachtet, als auch als Form der Wertschätzung von Mitarbeiter*innen verstanden

Abb. 20: Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihrer beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können? (Anteil in Prozent)



(ebd., S. 37). Eine Studie der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2014) kommt diesbezüglich zu dem Ergebnis, dass Sozialarbeiter*innen überdurchschnittlich häufig an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen. Dieser Befund lässt sich in ähnlicher Weise durch den Mikrozensus und den DGB-Index Gute Arbeit bestätigen. Die Frage nach einer grundsätzlichen Ermöglichung der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten durch den Betrieb umfasst nicht nur die Finanzierung oder das Vorhalten sog. ‚Inhouse-Schulungen‘. Auch der Hinweis auf passende Angebote, die Genehmigung von Bildungsurlaub und entsprechende Freistellungen, also eine praktische Unterstützung und Ermutigung durch die Vorgesetzten, sowie eine kollegiale und sozialverträgliche Arbeitsorganisation sind Dimensionen der Ermöglichung.

Bei den Einrichtungen im Sozial- und Erziehungswesen ist die Bereitwilligkeit, Fort- und Weiterbildungsangebote zu ermöglichen, scheinbar sehr viel höher als bei den Berufen insgesamt. Während hier knapp drei Viertel der Befragten angeben, sich in (sehr) hohem Maße mit Unterstützung des Betriebs fortbilden zu können, trifft dies nur auf etwa die Hälfte der Beschäftigten insgesamt zu (vgl. Abb. 20). Zugleich zeigt die differenzierte Betrachtung der Ergebnisse für die Sozial- und Erziehungsberufe, dass immerhin fast ein Drittel der Sozialarbeiter*innen angeben, lediglich in geringem Maße oder gar nicht durch ihre Anstellungsträger hinsichtlich ihres Fortbildungsbedarfs unterstützt zu werden. Ähnlich hoch ist der entsprechende Anteil bei den Altenpfleger*innen. Hingegen werden Erzieher*innen und Lehrer*innen mit 75 Prozent etwas

häufiger von ihren Arbeitgeber*innen bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung unterstützt. Möglicherweise ist diese Differenz auf einen Trend zur Fort- und Weiterbildung in der Früh- und Schulpädagogik zurückzuführen. Dieser wurde zu einem guten Teil durch den „Pisa-Schock“ im Jahr 2001 ausgelöst und mit bundesweit angelegten Initiativen unterstützt (für die Frühpädagogik z. B. die durch das BMBF geförderte, groß angelegte „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte“), während vergleichbare Förderprogramme in der Altenpflege und im Sozialwesen ausblieben.

Der Befund, inwiefern die fehlende betriebliche Unterstützung für Fort- und Weiterbildung als Belastung wahrgenommen wird, verdeutlicht zunächst den hohen Bedarf der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen in diesem Bereich (vgl. Abb. 21). Während von den Beschäftigten insgesamt, die keine oder nur wenig Unterstützung für Fort- und Weiterbildung durch ihren Arbeitgeber erhalten, knapp drei Viertel darin keine oder nur eine geringe Belastung sehen, empfinden das in den Sozial- und Erziehungsberufen schon 39 Prozent als (eher) starke Belastung. Bei den Sozialarbeiter*innen ist der entsprechende Anteil mit 45 Prozent sogar noch höher. Sie werden nicht nur in geringerem Maße unterstützt als ihre Kolleg*innen in der Kindertagesbetreuung und in den Schulen. Von denjenigen, die nicht unterstützt werden, empfindet dies auch fast jede*r zweite Sozialarbeiter*in als (eher) stark belastend. Dieser Befund trifft in gleicher Weise auf die Altenpfleger*innen zu. Im Vergleich der vier Berufsgruppen ist die Nähe zu den Altenpflegeberufen hier ein Novum.

Abb. 21: Inwieweit belastet Sie, dass Ihr Betrieb Ihnen gar nicht/in geringem Maße ermöglicht, sich entsprechend Ihrer beruflichen Anforderungen weiter zu qualifizieren? (Anteil in Prozent)

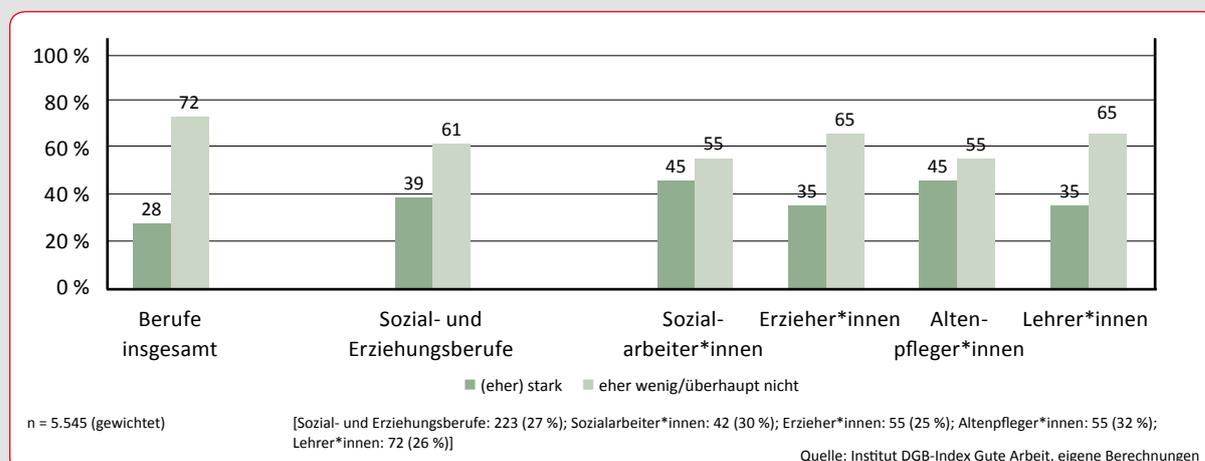
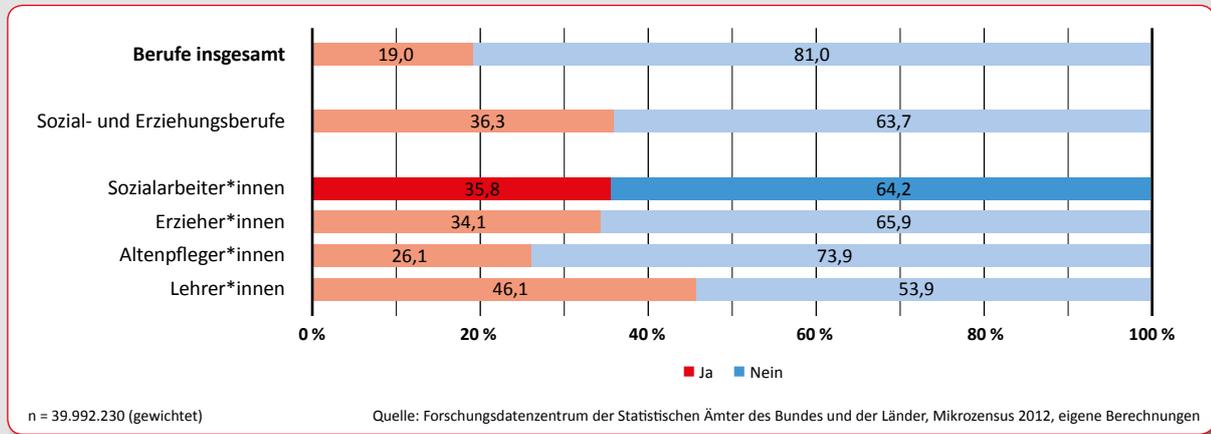


Abb. 22: Teilnahme an mindestens einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in den letzten 12 Monaten (Anteil in Prozent)

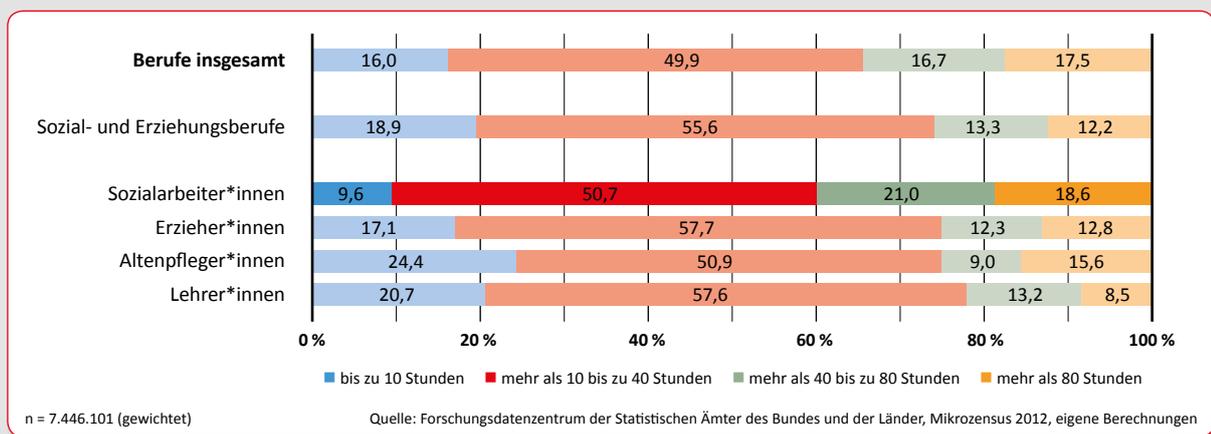


Umfang und Dauer der Fortbildungsbesuche zeigen den spezifischen Bedarf der Sozialen Arbeit. Zunächst zeigt sich, dass im Verhältnis knapp doppelt so viele Beschäftigte der Sozial- und Erziehungsberufe im letzten Jahr Fortbildungen besucht haben wie die Beschäftigten insgesamt (vgl. Abb. 22). Während nur knapp jede*r fünfte Beschäftigte im vergangenen Jahr an mindestens einer Fort- oder Weiterbildung teilnahm, trifft dies auf immerhin 36 Prozent der Sozial- und Erziehungsberufe zu. Die Sozialarbeiter*innen liegen dabei im Durchschnitt der Sozial- und Erziehungsberufe. Dies unterstützt die These des besonderen Bedarfs an Fortbildungsangeboten dieser Berufsgruppen.

Neben der Frage nach der generellen Teilnahme an diesen Angeboten ist auch der zeitliche Umfang der Fort- und Weiterbildung relevant. Fast die Hälfte der Beschäftigten

insgesamt haben an Fort- und Weiterbildungsangeboten im Umfang von mehr als 10 bis zu 40 Stunden teilgenommen (vgl. Abb. 23). Jede*r dritte Beschäftigte besuchte sogar im Umfang von mehr als 40 Stunden – d. h. mindestens einer Arbeitswoche – Fort- und Weiterbildungsangebote im zurückliegenden Jahr. Im Vergleich dazu haben Beschäftigte der Sozial- und Erziehungsberufe in einem geringeren zeitlichen Umfang an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen. Differenziert nach den vier Berufsgruppen zeigt sich allerdings, dass das zeitliche Fortbildungspensum der Sozialarbeiter*innen höher ist als bei den anderen Sozial- und Erziehungsberufen und auch höher als bei den Berufen insgesamt. Mehr als die Hälfte der Sozialarbeiter*innen besuchten innerhalb eines Jahres Fort- und Weiterbildungen im Umfang von mehr als 10 bis zu 40 Stunden, mehr als jede*r fünfte Sozialarbeiter*in besuchte Fort- und Weiterbildungs-

Abb. 23: Berufsgruppen nach dem zeitlichen Umfang der Weiterbildung(en) (Anteil in Prozent)



angebote in einem Umfang zwischen ein und zwei Arbeitswochen und 19 Prozent nahmen sogar an derartigen Angeboten mit mehr als 80 Stunden teil. Im Vergleich dazu besuchte jeweils nur etwa ein Viertel der Erzieher*innen, Altenpfleger*innen und Lehrer*innen Angebote mit einem zeitlichen Umfang von mehr als 40 Stunden.

In Bezug auf die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung für die alltägliche Arbeit veranschaulichen diese Befunde große Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Während Fort- und Weiterbildungen von den Berufsgruppen insgesamt weniger häufig besucht werden, scheint es dort eine allgemeine Tendenz zur Nutzung langfristiger Weiterbildungsangebote zu geben. Demgegenüber scheint der programmatische Einsatz von Fort- und Weiterbildungen bei Lehrer*innen eher zu einer regelmäßigen Routine der Jahresfortbildungen zu gehören, wodurch sie an Stellenwert verlieren, wie die geringeren Belastungszahlen (vgl. Abb. 21) nahe legen. Für die Soziale Arbeit bedeutet dies, dass das vorhandene Fortbildungsangebot stark in Anspruch genommen wird, der Bedarf aber noch weit über das Angebot und/oder die bisherige Ermöglichung hinausgeht.

Diese Befunde weisen darauf hin, dass die Möglichkeit der Teilnahme an einem umfangreichen Fort- und Weiterbildungsangebot gerade für die Soziale Arbeit eine zentrale Ressource der beruflichen Alltagsbewältigung und Entlastung darstellt. Allerdings ist bekannt, dass sich das Wissen aus Fort- und Weiterbildungen nur dann positiv auf die Berufspraxis auswirken kann, wenn die neuen Erkenntnisse auch auf ein offenes und engagiertes Betriebsklima treffen (Lochner 2017, S. 235ff).

5.3.2 Betriebskultur und professionelle Organisation

Das Kriterium *Betriebskultur* wird im DGB-Index Gute Arbeit dem Teilindex *Ressourcen* zugeordnet und besteht aus fünf Fragen zur Führungsqualität und zum sozialen Klima im Arbeitskontext. Es geht dabei um die Wertschätzung durch Vorgesetzte, die Unterstützung durch die Kolleg*innen, den Informationsaustausch, die Planung durch Vorgesetzte, die Förderung eines kollegialen Klimas und die Möglichkeit des offenen Meinungsaustausches. Insgesamt werden diese Fragen von den vier Berufsgruppen des Sozial- und Erziehungsbereichs sehr ähnlich beantwortet: In der Regel werden Betriebsklima und Führungsqualität als mittelmäßig bis gut eingeschätzt. Diejenigen, die dabei aber einen Mangel erleben, nehmen diesen Mangel tendenziell als (eher) starke Belastung wahr. Anhand der Frage zum offenen Meinungsklima wird die Bedeutung der Betriebskultur als zentraler Faktor für professionelle Orientierungen und persönliches Wohlbefinden beispielhaft aufgezeigt.

Ein offenes Meinungsklima im Betrieb nimmt offensichtlich nur gut die Hälfte der Beschäftigten aller Berufe wahr. Für die Sozial- und Erziehungsberufe verbessert sich dies tendenziell (vgl. Abb. 24). Lehrer*innen und Erzieher*innen erleben zu fast zwei Dritteln ein offenes Meinungsklima bei der Arbeit, Sozialarbeiter*innen und Altenpfleger*innen jedoch nur zu 55 Prozent. Hier zeigt sich also erneut die größere Vergleichbarkeit der Sozialen Arbeit mit der Altenpflege.

Abb. 24: Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen? (Anteil in Prozent)

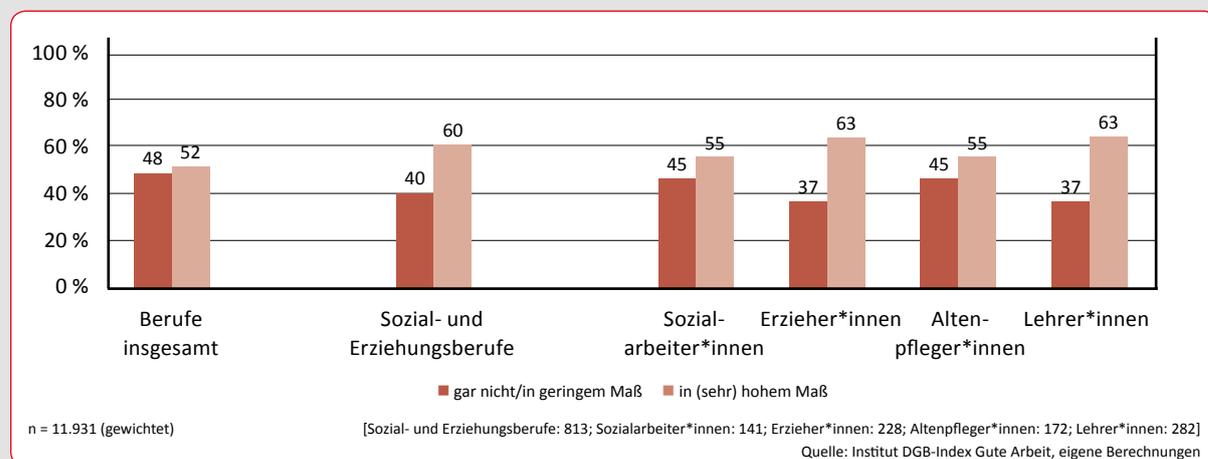
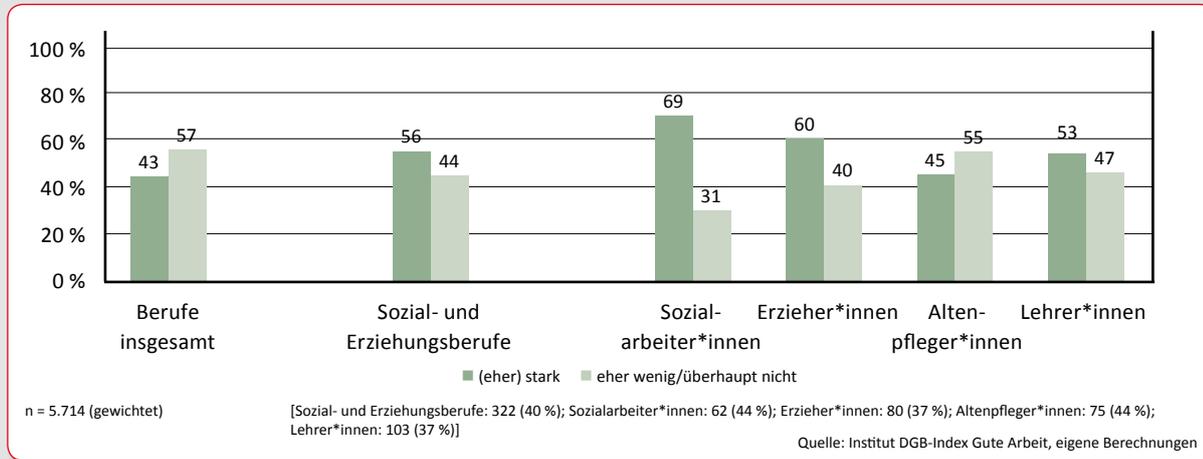


Abb. 25: Wie stark belastet Sie das Fehlen eines offenen Meinungsklimas, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen? (Anteil in Prozent)



Die Notwendigkeit, sich offen über Fragen der gemeinsamen täglichen Arbeit austauschen zu können, ist für die Soziale Arbeit in Anbetracht der in Kap. 5.2 aufgeführten fachlichen und tätigkeitsinhärenten Anforderungen, also im Umgang mit Ungewissheit, mit emotional belastenden Situationen und für die Koordination einer gemeinsam geteilten Fallverantwortung, eine zentrale fachliche Ressource (Henn 2017). Wenn es für knapp die Hälfte der Fachkräfte nicht möglich ist, ohne Angst und offen über ihre unterschiedlichen Perspektiven zu sprechen, dann leidet darunter nicht nur die Fachkraft, sondern vor allem die Qualität der Arbeit (vgl. Kap. 5.3.3) und damit die Adressat*innen und Nutzer*innen der Sozialen Arbeit.

Die Ergebnisse zur empfundenen Belastung durch ein fehlendes offenes Meinungsklima heben dessen Bedeutung für die Sozial- und Erziehungsberufe im Allgemeinen und für die Sozialarbeiter*innen im Besonderen hervor. Während 56 Prozent der Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen von einem fehlenden offenen Meinungsklima (eher) stark belastet sind, ist der entsprechende Anteil bei den Beschäftigten insgesamt mit 43 Prozent um immerhin 13 Prozentpunkte geringer (vgl. Abb. 25). Der Anteil der Sozialarbeiter*innen liegt mit 69 Prozent noch deutlich über dem Anteil der Sozial- und Erziehungsberufe, sodass sie im Vergleich zwischen den vier Berufsgruppen diejenigen sind, die am häufigsten angeben, (eher) stark von dem fehlenden offenen Meinungsklima an ihrem Arbeitsplatz belastet zu sein. Dies legt Interpretationen nahe, die sich auf eine stärkere fachliche Angewiesenheit unter Kolleg*innen der Sozialen Arbeit im Unterschied zur Altenpflege und zu den Lehrer*innen

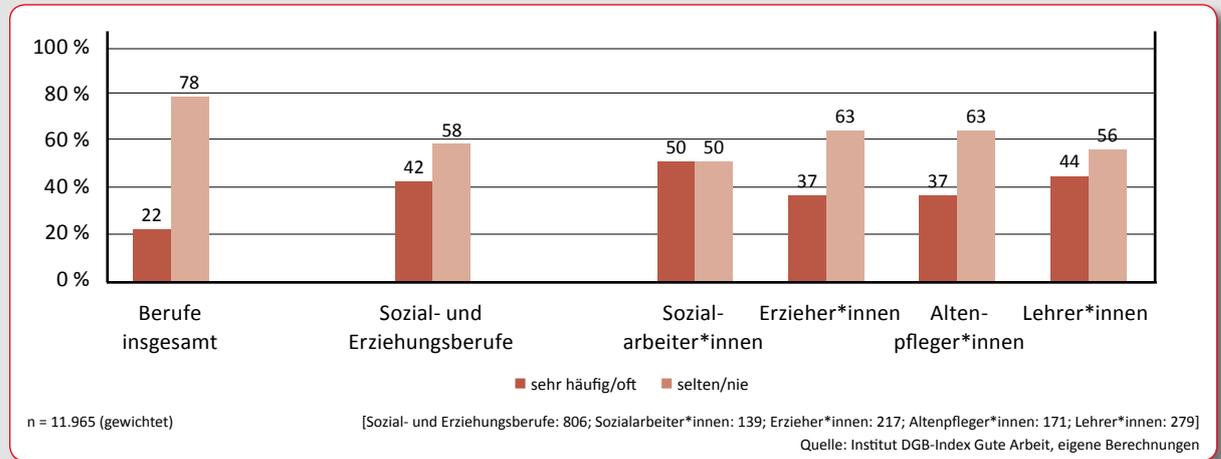
bezieht. An der starken Belastung der Erzieher*innen ließe sich dies mit der Bedeutung einer geteilten pädagogischen Verantwortung, die sie im Gruppenalltag über einen längeren Zeitraum hinweg haben, bekräftigen.

5.3.3 Arbeitspensum und Qualität

Ein dritter Aspekt in Bezug auf den Umgang mit unvermeidbaren Belastungen ist die Frage nach der Dauer und der Intensität, mit der die Beschäftigten den Beanspruchungen ausgesetzt sind. In der Diskussion um die Frage, inwieweit sich hinter freiwilliger Teilzeit möglicherweise arbeitsbezogene Belastungsgrenzen verbergen, wurde dies bereits angedeutet (vgl. Kap. 5.2.4). Vergleicht man die letzten Jahresreports des DGB-Index Gute Arbeit, zeigt sich, dass das Kriterium *Arbeitsintensität* für alle Berufsgruppen durchgehend mit 46 bis 48 Indexpunkten verhältnismäßig negativ bewertet wird (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2012–2016). Die fünf Fragen zu den Themen Zeitdruck, Unterbrechungen, Informationsverfügbarkeit, schwer zu vereinbarende Anforderungen (vgl. Kap. 5.2.2) sowie zur Notwendigkeit, Qualitätsabstriche hinnehmen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, bilden das Kriterium *Arbeitsintensität*.

Aufgrund der umfangreichen Debatten in der Sozialen Arbeit um das Verhältnis von Qualität und fachlichen Standards (Beckmann et al. 2004), besitzt die Frage danach, wie häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen, um das vorgegebene Arbeitspensum zu erreichen, eine besondere Bedeutung.

Abb. 26: Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen? (Anteil in Prozent)

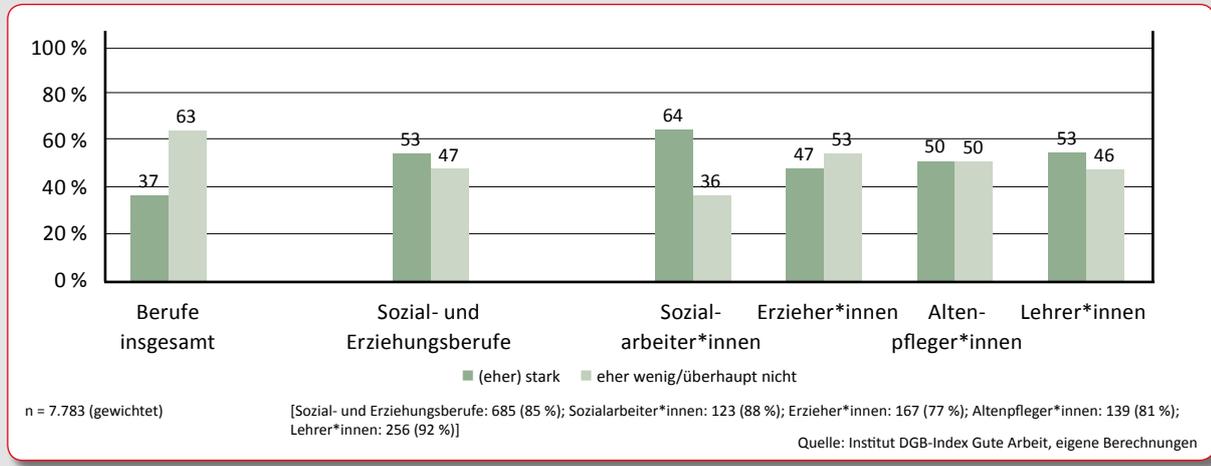


Während von den Beschäftigten insgesamt nur jede*r Fünfte angibt, oft oder sehr häufig Abstriche bei der Qualität der Arbeit aufgrund des Arbeitspensums machen zu müssen, ist der Anteil in den Sozial- und Erziehungsberufen mit 42 Prozent fast doppelt so hoch (vgl. Abb. 26). Der Befund verweist auf die Schwierigkeit, bei personenbezogenen sozialen Dienstleistungen die Qualität nicht eindeutig definieren zu können, da kein fertiges Produkt den Abschluss eines Arbeitsauftrags markiert. Nicht standardisierbaren Arbeitsabläufen ist es inhärent, dass ein Mehr an Beziehungsarbeit und Zuwendung prinzipiell immer denkbar ist und zu einer unbegrenzten Aufforderung werden kann. Für die Soziale Arbeit scheint diese Herausforderung in besonderem Maße gegeben zu sein, was sich dadurch äußert, dass jede*r zweite Sozialarbeiter*in angibt, dem eigenen fachlichen Anspruch aufgrund eines zu hohen Arbeitspensums sehr häufig bzw. oft nicht gerecht werden zu können. Diese Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit zeigt sich in der Sozialen Arbeit noch häufiger als bei Lehrkräften (44 Prozent), in der Altenpflege oder der Kindertagesbetreuung, wenngleich auch in diesen Arbeitsfeldern mehr als jede*r Dritte von erforderlichen Qualitätsabstrichen berichtet.

Für die Soziale Arbeit ist anzunehmen, dass neben der Vagheit des Arbeitsauftrags auch die Initiativen (Stichwort: Neue Steuerung) hin zu einer effektiveren Gestaltung und finanziellen Bewertung der Tätigkeit zu einer Verdichtung von Arbeitsabläufen und zu einer Steigerung der Arbeitsintensität beigetragen haben (Buestrich/Wohlfahrt 2008; Seithe 2012; Hansen 2011; Beckmann et al. 2009). Die Frage nach der damit verbundenen Belastung gibt insofern auch Aufschluss darüber, inwieweit Sozialarbeiter*innen mit den Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Tätigkeit hadern.

In den Sozial- und Erziehungsberufen wird im Vergleich zu den Berufen insgesamt nicht nur deutlich häufiger eine Diskrepanz zwischen qualitativem Anspruch und beruflicher Realität wahrgenommen. Vielmehr empfinden die Beschäftigten in diesen Berufsgruppen diese Diskrepanz auch weit häufiger als Belastung (vgl. Abb. 27).

Abb. 27: Wie stark belastet Sie, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen? (Anteil in Prozent)



Wenn Abstriche bezüglich der Qualität gemacht werden müssen, empfindet jede zweite Beschäftigte in den Sozial- und Erziehungsberufen das als (eher) starke Belastung. Unter den Sozialarbeiter*innen sind es sogar fast zwei Drittel, die diesen Umstand problematisieren. Dass sie damit auch im Vergleich zu Erzieher*innen, Altenpfleger*innen und Lehrer*innen ins Auge fallen, könnte auf eine besondere Krisenhaftigkeit der Fälle und eine gesteigerte Komplexität der Handlungsaufträge zumindest in manchen Feldern der Sozialen Arbeit zurückzuführen

sein. Hier wäre ein sozialarbeitsinterner Vergleich unterschiedlicher Arbeitsbereiche lohnenswert, um diesen Befund weiter zu qualifizieren. Zu vermuten ist, dass die Belastungen aufgrund qualitativer Abstriche umso höher sind, je gravierender durch das berufliche Handeln in die Lebenspraxis der Adressat*innen eingegriffen wird. In diesen Fällen kollidiert die professionelle Orientierung am Wohl der Adressat*innen massiv mit der Erwartung quantifizierbarer Arbeitsleistungen, etwa in Form von Fallzahlen (vgl. Kap. 2.3).

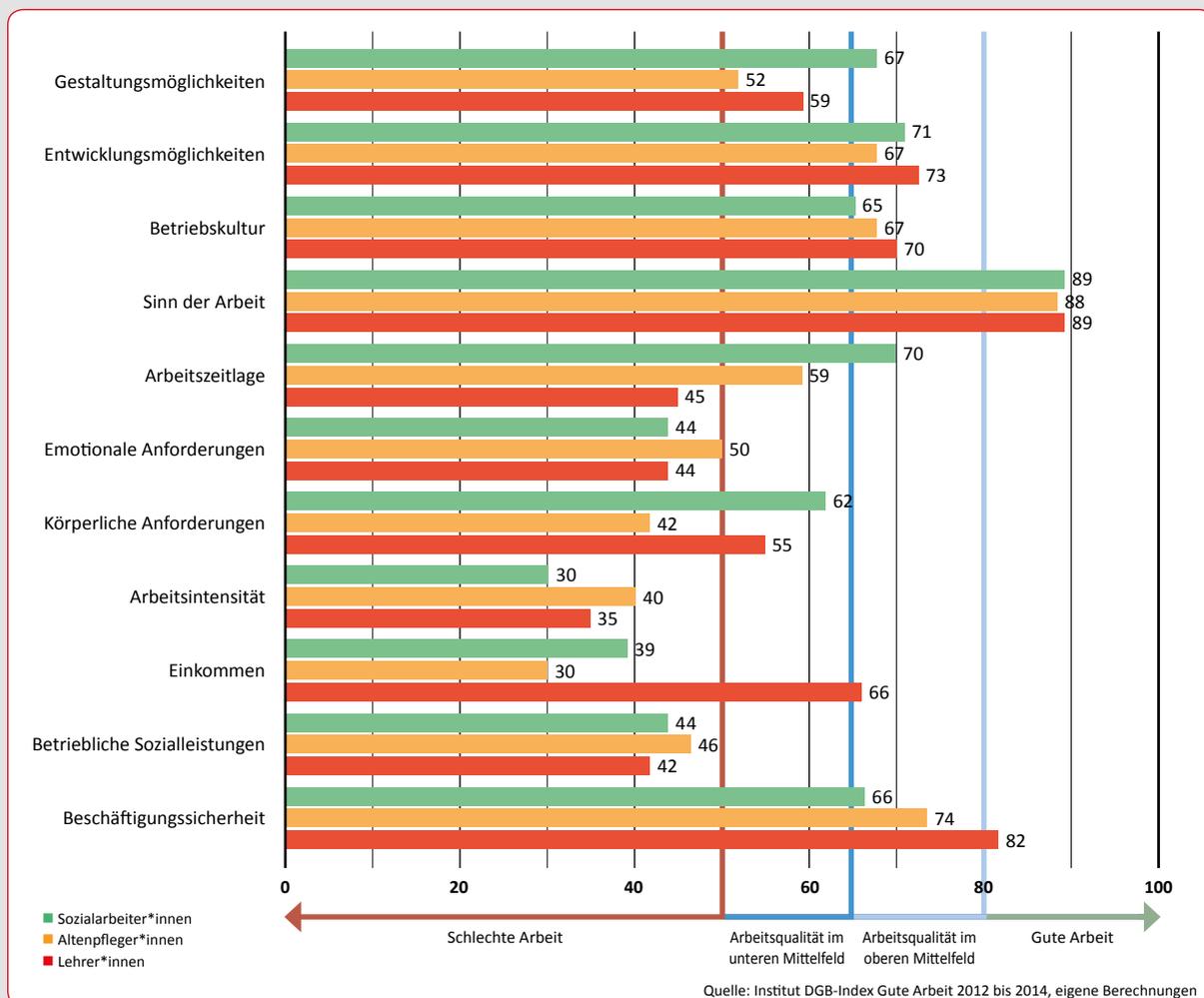
6 DGB-Indexwerte für die Sozial- und Erziehungsberufe

Die Ergebnisse der vorliegenden Sonderauswertungen des DGB-Index Gute Arbeit und des Mikrozensus 2012 zeigen einerseits die Gemeinsamkeiten der Sozial- und Erziehungsberufe im Verhältnis zu den Berufen insgesamt. Andererseits machen sie die besondere Situation der Sozialen Arbeit bezüglich der drei Dimensionen *gesellschaftliche Anerkennung, fachliche Anforderungen* und *organisatorische Rahmenbedingungen* deutlich. Um die bisher dargestellten Ergebnisse zu verdichten werden im Folgenden die Indexwerte der elf arbeitswissenschaftlich validierten Kriterien guter Arbeit für die Altenpflege, die Lehrkräfte und die Soziale Arbeit vergleichend dargestellt und analysiert.

Anschließend werden die sich abzeichnenden Tendenzen auf der nächsthöheren Aggregationsebene – den Indexwerten der drei Teilindices *Ressourcen, Belastungen* sowie *Einkommen und Sicherheit* – einander gegenüber gestellt. Auf einen Einbezug der Erzieher*innen wird bei der Darstellung der elf Kriterien guter Arbeit verzichtet, da sich die Differenzen besonders zwischen den anderen drei Berufsgruppen verdeutlichen lassen (vgl. Tab. 11A).

Bei der Betrachtung der Indexwerte zu den Kriterien guter Arbeit fällt auf, dass der Sinn der Arbeit das einzige Kriterium ist, das durch die Lehrer*innen, die Sozialarbeiter*innen

Abb. 28: Indexwerte für die elf Kriterien guter Arbeit



und die Altenpfleger*innen im Bereich „guter Arbeit“ eingestuft wird (vgl. Abb. 28). Während die Angaben zum Sinn der Arbeit für die Berufe insgesamt bei 80 Indexpunkten liegen, kommen die drei ausgewählten Berufsgruppen sogar auf 88 bzw. 89 Punkte (Henn et al. i. E.).

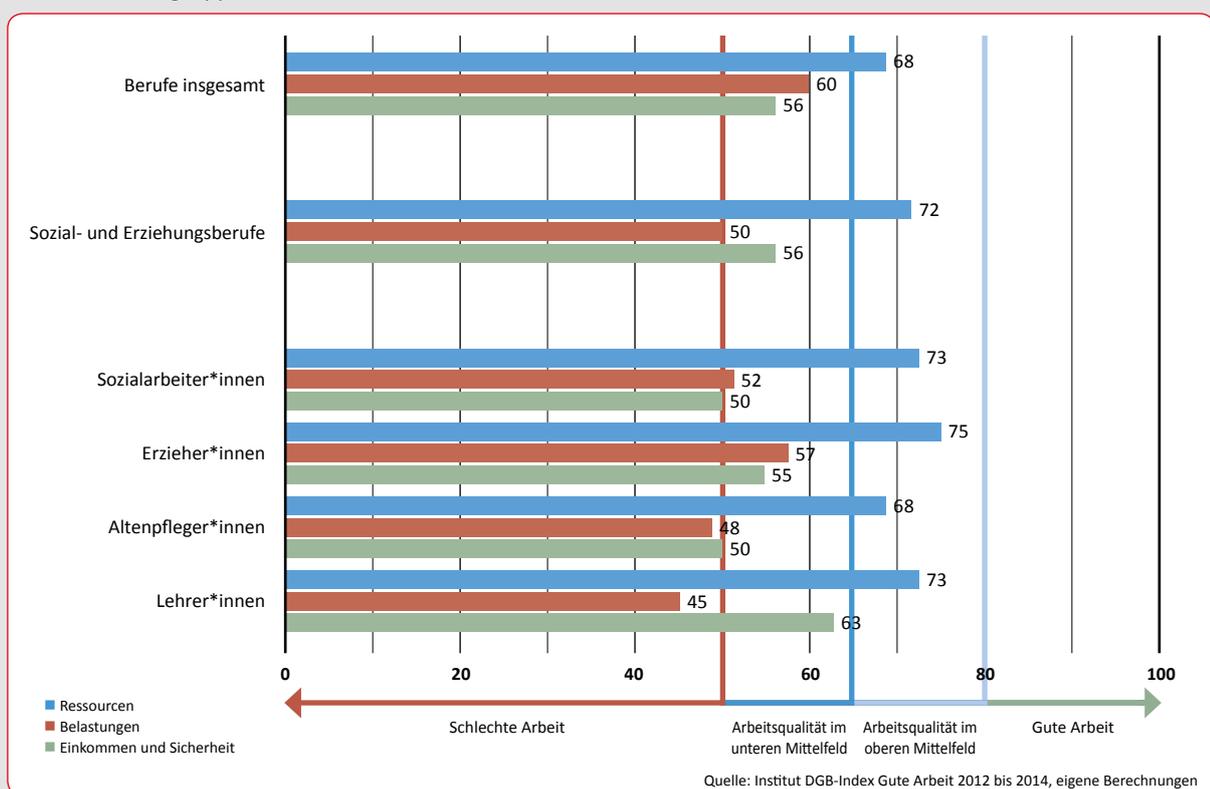
Hinsichtlich der Kriterien *Entwicklungsmöglichkeiten* und *Betriebskultur* wird in allen drei Berufsgruppen die Arbeitsqualität – wenn auch in etwas unterschiedlicher Ausprägung – im oberen Mittelfeld eingeschätzt. Dieses Niveau erreichen in der Sozialen Arbeit auch die Kriterien *Gestaltungsmöglichkeiten* und *Arbeitszeitlage*. Als ungenügend wird hingegen in allen drei Berufsgruppen die Qualität der Arbeitsbedingungen in Bezug auf die *emotionalen Anforderungen*, die *Arbeitsintensität* sowie die *betrieblichen Sozialleistungen* eingeschätzt, wobei die Altenpfleger*innen diese drei Bereiche jeweils besser bewerten als die Sozialarbeiter*innen und die Lehrer*innen. Die größten Differenzen zwischen den Berufsgruppen zeigen sich bei den Kriterien *Einkommen* mit 36 Punkten Unterschied, *Arbeitszeitlage* mit einer Differenz von 25 Punkten, *körperliche Anforderungen* mit 20 Punkten und *Beschäftigungssicherheit* mit 18 Punkten. Während von den Altenpfleger*innen insbesondere die körperlichen Anforderungen, die Arbeitszeitlage und das Einkommen sehr schlecht bewertet werden,

stellen körperliche Anforderungen und die Lage der Arbeitszeit in der Sozialen Arbeit erwartungsgemäß kaum besondere Anforderungen dar. In Bezug auf das Einkommen und die Beschäftigungssicherheit erreichen die Lehrer*innen deutlich bessere Werte, nicht nur als die Altenpfleger*innen, sondern auch als die Sozialarbeiter*innen.

Mit Blick auf die Ressourcen erweist sich die Soziale Arbeit nach dem DGB-Index Gute Arbeit als ein Beruf mit guter Ausstattung und vielen Möglichkeiten: Außer für das Kriterium *Betriebskultur* liegen die Werte hier generell im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität. Dennoch werden die Arbeitsbedingungen in vier Kategorien als „schlechte Arbeit“ eingeordnet. Trotz der guten Ressourcenausstattung erreichen die Belastungen nur eine unzureichende Arbeitsqualität, die kaum durch ein gutes Einkommen, betriebliche Sozialleistungen oder berufliche Sicherheit ausgeglichen wird. Gerade das Kriterium der Beschäftigungssicherheit erweist sich für die sozialpädagogischen Berufe im Vergleich zu den beiden weiteren Berufsgruppen (vgl. Abb. 13) als besonders prekär.

Um diese Differenzen zu verdeutlichen, werden nachfolgend die Indexwerte der drei Teilindices – *Ressourcen*, *Belastungen* sowie *Einkommen und Sicherheit* – für alle Vergleichsgruppen dargestellt:

Abb. 29: Berufsgruppen nach Teilindexwerten



Während der Teilindex *Ressourcen* für die Berufe insgesamt mit 68 Indexpunkten gerade noch im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität liegt, werden die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der *Belastungen* mit 60 Indexpunkten schlechter bewertet. Diesbezüglich liegt die Qualität der Arbeitsbedingungen im unteren Mittelfeld (vgl. Abb. 29). Das *Einkommen* und die *berufliche Sicherheit* werden von den Berufen insgesamt mit 56 Indexpunkten als Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld bewertet. In den Sozial- und Erziehungsberufen gestaltet sich diese Einschätzung etwas anders: Die höhere *Ressourcenausstattung* (72 Indexpunkte) wird von höheren *Belastungen* (50 Indexpunkte) begleitet. In der Einschätzung von *Einkommen* und *Sicherheit* unterscheidet sich die Branche zunächst nicht von den Berufen insgesamt.

Der vergleichende Blick auf die Sozial- und Erziehungsberufe macht deutlich, dass der Teilindex *Ressourcen* jeweils am höchsten ist und von den Erzieher*innen mit 75 Indexpunkten am besten bewertet wird. Die beiden weiteren Teilindices liegen bei den Sozialarbeiter*innen, den Erzieher*innen und den Altenpfleger*innen jeweils sehr nah beieinander, wobei die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege jeweils etwas schlechter bewertet werden. In punkto *Einkommen* und *Sicherheit* sind die Soziale Arbeit und die Altenpflege mit 50 Punkten auf gleicher Höhe. Diesbezüglich zeigt sich eine deutliche Differenz zu den Lehrer*innen: Diese schätzen ihre Arbeitsbedingungen hinsichtlich der *Belastungen* zwar mit 45 Indexpunkten am schlechtesten ein. Dies wird jedoch im Gesamtindexwert durch eine hohe *Einkommenszufriedenheit* und eine hohe *Beschäftigungssicherheit*, die nicht zuletzt mit der Möglichkeit der Verbeamtung verbunden ist, ausgeglichen. In diesem Bereich sind die Lehrer*innen mit 63 Indexpunkten weitaus zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen als die Sozialarbeiter*innen und die Altenpfleger*innen. Dies kann als Zeichen höherer gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung interpretiert werden. Ob die große Differenz zwischen dem *Belastungsindex* und dem *Ressourcenindex* von insgesamt 28 Punkten bei den Lehrer*innen ein spezifisches Merkmal professionalisierter Berufsgruppen darstellt, das sich auch bei den weiteren Berufsgruppen andeutet, müsste anhand weiterer vergleichender berufsgruppenbezogener Teilauswertungen überprüft werden.

Deutlich wird, dass die Differenz der Teilindices zwischen den Berufen insgesamt und den Sozial- und Erziehungsberufen hauptsächlich auf die Einschätzungen der Lehrer*innen zurückzuführen sind, die den größten Anteil an den Befragten dieser Branche bilden (vgl. Tab. 1). Damit wird auch die verkürzte Perspektive der großen Panellauswertungen deutlich, die so unterschiedliche Berufe wie Altenpflege und Soziale Arbeit in einer Kategorie als Sozial- und Erziehungsberufe zusammenfassen. Die Spezifika und Besonderheiten der einzelnen Berufsgruppen sind so nicht mehr erkennbar.

Die Gesamtindexwerte des DGB-Index Gute Arbeit fassen die Auswertungen der hier verglichenen Berufsgruppen zusammen. Für die Berufe insgesamt liegt der Gesamtindexwert seit einigen Jahren konstant bei 61 Indexpunkten, womit die Arbeitsqualität insgesamt im unteren Mittelfeld eingeordnet wird (Institut DGB-Index Gute Arbeit, Jahresreports 2012–2016). Die Sozial- und Erziehungsberufe liegen mit durchschnittlich 59 Indexpunkten etwas unter diesem Gesamtwert (vgl. Tab. 11A). Im Einzelnen zeigt sich, dass die Erzieher*innen mit 62 Punkten ihre Arbeitsbedingungen sogar etwas positiver als die Berufe insgesamt bewerten, während die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte mit 60 Punkten, der Sozialarbeiter*innen mit 58 Punkten und der Altenpfleger*innen mit nur 55 Indexpunkten immer weiter hinter dem Durchschnitt zurückfallen.

Die überdurchschnittliche Einschätzung der Arbeitsbedingungen durch die Erzieher*innen erstaunt, während die Reihenfolge der weiteren drei Berufsgruppen wenig überrascht. Für die Altenpflege werden schon länger der steigende Fachkräftemangel und das negative Image des Berufes mit den dort vorherrschenden schlechten Arbeitsbedingungen in Zusammenhang gebracht (Kümmerling 2016). Dass die Soziale Arbeit hinsichtlich Einkommen und Beschäftigungssicherheit genauso schlechte Bewertungen wie die Altenpflege aufweist – und das, obwohl sie hinsichtlich der akademischen Qualifikation und den Anforderungen an fachliche Autonomie mit den Lehrkräften vergleichbar ist –, verstärkt den Eindruck eines Mangels an gesellschaftlicher Anerkennung des Berufs der Sozialen Arbeit.

7 Fazit

Mit den Sonderauswertungen des DGB-Index Gute Arbeit und des Mikrozensus konnten einige spezifische Bedingungen und Herausforderungen der Sozialen Arbeit präzisiert werden. Diese sollen im Folgenden zusammengefasst diskutiert werden.

In den soziodemografischen Daten zeigt sich, dass die Sozialarbeiter*innen im Durchschnitt etwas älter sind als die Berufstätigen insgesamt, dass nach wie vor vorrangig Frauen diesen Beruf wählen und dass Menschen mit Migrationshintergrund in dieser Berufsgruppe deutlich unterrepräsentiert sind. Die soziodemografischen Daten der Sozialarbeiter*innen weisen damit eine Ähnlichkeit zu jenen der Lehrkräfte auf, während der Altersdurchschnitt bei den Erzieher*innen und Altenpfleger*innen etwas niedriger und der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund etwas höher ist. Gleichzeitig arbeiten in diesen Ausbildungsberufen noch häufiger Frauen als in der Sozialen Arbeit bzw. in der schulischen Lehre. Verbunden mit dem hohen Frauenanteil in der Sozialen Arbeit zeigt sich des Weiteren, dass überdurchschnittlich viele alleinerziehende Mütter in diesem Berufsfeld tätig sind. Dies muss insofern in der Bewertung der strukturellen Gestaltung der Sozialen Arbeit als berufliches Tätigkeitsfeld Berücksichtigung finden, als dass für diese Gruppe flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten und ein Einkommen, das die familiäre Existenz sichert, von besonders hoher Relevanz sind.

Während bei der Geschlechterverteilung nicht davon ausgegangen werden kann, dass Männern der strukturelle Zugang zu diesem Berufsfeld fehlt, könnte dies bei Menschen mit Migrationshintergrund durchaus der Fall sein. Insbesondere vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen im Kontext von Zuwanderung, Flucht und Asyl, die in vielen sozialpädagogischen Handlungsfeldern eine Rolle spielen, fehlen in der professionellen Sozialen Arbeit damit jene Personen, die aufgrund von sprachlichen Kompetenzen und interkulturellen Erfahrungen wichtige Ressourcen bereitstellen könnten, sofern sie die Möglichkeit erhielten, eine angemessene fachspezifische Qualifikation zu erwerben.

Positiv scheint sich in der Sozialen Arbeit der Anteil der Akademiker*innen zu entwickeln. Während Züchner und Cloos (2012, S. 938) noch von einem Anteil von 70 Prozent ausgingen, zeigen die vorliegenden Berechnungen auf der Grundlage des Mikrozensus, dass 75 Prozent der Sozialarbeiter*innen über einen (Fach-)Hochschulabschluss

verfügen. Aufgrund der ähnlichen Qualifikationswege haben wir in Bezug auf das Einkommen ein besonderes Augenmerk auf den Vergleich der Sozialarbeiter*innen mit den Lehrer*innen gelegt. Zur Gruppe derjenigen, die unter 1.500 Euro netto verdienen, gehören Beschäftigte in der Sozialen Arbeit demnach fast doppelt so häufig wie Lehrkräfte (25 Prozent zu 13 Prozent). Aus unserer Sicht wird mit dieser Differenz ein wahrnehmbarer Unterschied in der gesellschaftlichen Anerkennung dieser beruflichen Tätigkeiten markiert. Entsprechend ist es wenig verwunderlich, dass sich im DGB-Index Gute Arbeit eine deutliche Unzufriedenheit der Sozialarbeiter*innen mit ihrem Einkommen abzeichnet, die auch als starke Belastung wahrgenommen wird.

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich in Bezug auf die Befristung der Beschäftigungsverhältnisse. Auffällig ist hier, dass die Gründe für die Befristung zu fast 60 Prozent unklar bleiben. Möglicherweise spiegelt sich in diesem Befund ein hoher Anteil an projektfinanzierten Stellen wider, deren Bedeutung im Zuge der Flexibilisierung sozialstaatlicher Angebote noch zunehmen dürfte (Bröring/Buschmann 2012, S. 75f). Entsprechend machen sich Sozialarbeiter*innen mit 28 Prozent deutlich häufiger Sorgen um ihre berufliche Zukunft als die weiteren Berufsgruppen in den Sozial- und Erziehungsberufen.

In Bezug auf die spezifischen Belastungsmomente im beruflichen Alltag von Sozialarbeiter*innen zeichnet sich ein ambivalentes Bild ab. Einerseits ist anzunehmen, dass konflikthafte Situationen mit Adressat*innen und widersprüchliche berufliche Anforderungen zum Berufsalltag in der Sozialen Arbeit gehören. Andererseits müssten daraus folgend deutlich mehr Sozialarbeiter*innen von entsprechenden Situationen berichten. Eine Lesart ist, dass die Fachkräfte durchaus zwischen „normalen“ und außergewöhnlichen Konflikt- und Widerspruchssituationen unterscheiden, was aber nicht verhindern kann, dass jede*r Zweite bis Dritte entsprechende Situationen als negative Belastung empfindet. Ein ähnliches Bild lässt sich insbesondere für die Lehrer*innen nachzeichnen. Gerade weil nicht von der Möglichkeit einer vollständigen Auflösung entsprechender Belastungen ausgegangen werden kann, verweist der Befund auf die hohe Bedeutung von Zeiträumen für Reflexion und kollegialen Austausch für (sozial-)pädagogische Berufe, um konstruktive Wege des Umgangs mit Konflikten und Widersprüchen zu finden.

Positiv ist zu bewerten, dass 87 Prozent der Sozialarbeiter*innen angeben, ihre Arbeit selbständig planen und einteilen zu können und sich immerhin 70 Prozent ausreichend in Bezug auf Fort- und Weiterbildungen durch ihre Arbeitgeber*innen unterstützt fühlen. Die Möglichkeit fall- und situationsorientiert zu agieren, scheint damit zumindest ansatzweise gegeben zu sein. Zugleich dokumentieren die Befunde, dass die berufliche Tätigkeit der Sozialarbeiter*innen nicht durchgängig durch professionalitätsunterstützende organisationale Bedingungen gerahmt ist. Ein Hinweis darauf stellt u. a. der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten dar, der aus „sonstigen Gründen“ keiner Vollzeittätigkeit nachgeht. Wir vermuten in diesem Zusammenhang, dass zumindest für einen Teil dieser Beschäftigten die Arbeitszeitreduktion als individuelles Entlastungsmodell dient, durch das die tätigkeitsinhärenten sozial-emotionalen Belastungen abgefedert und damit verbundene Regenerationsbedürfnisse bedient werden.

Darüber hinaus ist es kritisch zu bewerten, dass jede*r zweite Sozialarbeiter*in angibt, oft bzw. sehr häufig das erwartete Arbeitspensum nur mit Qualitätsabstrichen leisten zu können. Unter dieser Bedingung wird die Möglichkeit der eigenständigen Arbeitsorganisation ad absurdum geführt, weil dann lediglich der (Zeit-)Mangel selbst verwaltet werden kann und Priorisierungen erforderlich sind, die einer Orientierung am Wohl der Adressat*innen entgegenstehen. Damit verbunden erscheint ebenfalls schwierig, dass fast die Hälfte der Sozialarbeiter*innen – ähnlich wie die Altenpfleger*innen – das betriebliche Meinungsklima nicht als offen genug empfindet, um Probleme anzusprechen. Insbesondere die Sozialarbeiter*innen nehmen diesen Zustand in hohem Maße als Belastung wahr. Es scheint, als müsse ein Teil der Sozialarbeiter*innen die Verantwortung für qualitativ nicht zufriedenstellende soziale Dienstleistungen übernehmen, ohne zugleich in ausreichendem Maße die Rahmenbedingungen ihrer beruflichen Tätigkeit beeinflussen zu können.

Werden tätigkeitsinhärente Aspekte des beruflichen Alltags als starke Belastungen wahrgenommen, kann das nicht – zumindest nicht zwingend – auf individuelle Fehlentscheidungen bei der Berufswahl zurückgeführt werden. In den Ergebnissen der Sonderauswertungen deutet sich an, wie sich spezifische berufliche Belastungsmomente, die strukturell in den Aufgaben, dem gesellschaftlichen Auftrag, dem Umgang mit Menschen und den Institutionalisierungsformen der Sozial- und Erziehungsbereife angelegt sind, auf das subjektive Wohlbefinden auswirken können. Diesbezüglich zeigen sich durchaus Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, was möglicherweise mit den jeweils unterschiedlich großen Hand-

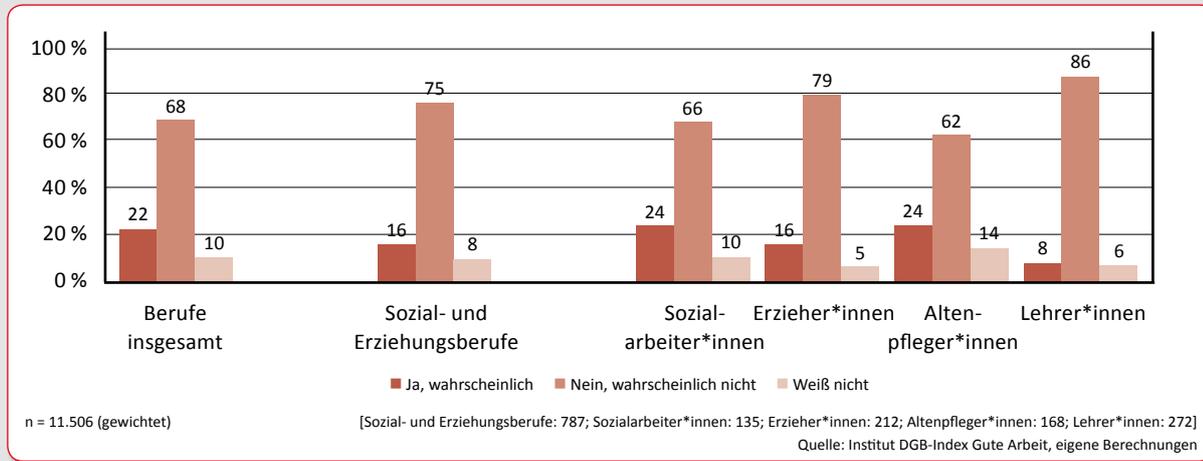
lungsspielräumen und Verantwortlichkeiten sowie der Komplexität der beruflichen Aufgaben zusammenhängt. Insbesondere wenn sich zeigt, dass sich eine Berufsgruppe übermäßig von spezifischen Aspekten ihrer Tätigkeit belastet fühlt, weist dies auf die Notwendigkeit hin, die organisationalen Rahmenbedingungen zu verändern, etwa indem Arbeitsdichte reduziert, offene Diskussions- und Reflexionsräume geschaffen und Fortbildungsbedarfe aktiv unterstützt werden. Damit können tätigkeitsinhärente Belastungen nicht behoben, aber doch in einem professionellen Sinne bearbeitbar gemacht werden.

Dass die arbeitgebenden Organisationen ihre Handlungsspielräume aus Sicht der Beschäftigten nicht umfassend ausschöpfen, um sie in ihrem beruflichen Handeln zu unterstützen, darauf verweist eine Zusatzfrage im DGB-Index Gute Arbeit, die sich auf die Bindung an die/den Arbeitgeber*in bezieht.

Werden die Sozialarbeiter*innen danach gefragt, ob sie ihre Arbeitsstelle wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten, gibt fast ein Viertel an, einen solchen Wechsel in Betracht zu ziehen und weitere 10 Prozent zeigen sich diesbezüglich unentschieden (vgl. Abb. 30). Damit ist die Wechselbereitschaft in der Sozialen Arbeit ähnlich hoch wie in der Altenpflege.

Dieses Ergebnis erzeugt Fragen, die bestimmte Überlegungen berücksichtigen sollten: Eine hohe Personalfuktuation, möglicherweise aber auch allein der Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel, schränkt den Aufbau und Erhalt stabiler, vertrauensvoller Arbeitsbeziehungen mit Adressat*innen ein. Ebenso wenig können Hilfsangebote nachhaltig implementiert oder Kooperationen mit Netzwerkpartner*innen im lokalen Bildungs- und Sozialwesen entwickelt werden. Dieser Befund deutet also ein Risiko der Deprofessionalisierung betreffender Handlungsfelder an. Eine nachhaltige Personalpolitik stellt demgegenüber die Grundlage professioneller, fachlich versierter und subjektorientierter Sozialer Arbeit dar. Zudem scheint sich bislang in Organisationen der Sozialen Arbeit noch nicht die Erkenntnis durchgesetzt zu haben, dass die Mitarbeiter*innenbindung auch personalwirtschaftlich sinnvoll ist, etwa weil durch häufige Einarbeitung neuer Kolleg*innen viele Ressourcen gefordert sind und mit deren Fortgang entwickeltes Wissen und Kooperationsnetzwerke „verloren“ gehen. Da das Commitment von Sozialarbeiter*innen primär ihrer Tätigkeit bzw. ihren Adressat*innen und kaum den Organisationen gilt, für die sie arbeiten, sollten Träger, die aktiv Personalbindung betreiben wollen und in Zeiten des Fachkräftemangels auch müssen, professionalitätsunterstützend agieren, d. h. echte Handlungsspielräume gewähren, die eine Orientierung an Fachwissen und am Wohl der Adressat*innen möglich machen

Abb. 30: Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die/den Arbeitgeber*in wechseln? (Anteil in Prozent)



(Mohr/Ziegler 2013). Gerade aufgrund ihres hohen Commitments und ihrer hohen intrinsischen Motivation neigen Sozialarbeiter*innen nicht dazu, ihre Adressat*innen „im Stich zu lassen“, d. h. vertrauensvolle Arbeitsbeziehungen aufzukündigen. Wenn ein Viertel der Beschäftigten dazu bereit ist, kann folglich von einer sehr hohen Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen ausgegangen werden.

Obwohl vieles darauf hindeutet, dass Sozialarbeiter*innen einen Mangel an gesellschaftlicher und organisationsbezogener Anerkennung ihrer beruflichen Leistungen wahrnehmen, führt das bislang nicht zu einem aktiveren berufspolitischen Engagement. Die hohe Identifikation mit ihren beruflichen Aufgaben erklärt vielleicht, warum sich Sozialarbeiter*innen nicht stärker in tarifpolitische Auseinandersetzungen einbringen, obwohl sie die Höhe ihres Einkommens durchaus nicht für angemessen halten. Sie erklärt aber nicht, warum sie nicht für bessere Rahmenbedingungen zur Erfüllung ihres fachlichen Auftrags

kämpfen. Deutlich zeigen die vorgelegten Sonderauswertungen, welchen Wert die Fachkräfte ihrer Tätigkeit beimessen, was sie an ihrer Arbeit schätzen und wo sie konkrete Bedürfnisse formulieren, die sich als fachlich begründete Probleme darstellen und insofern politisch, praktisch und wissenschaftlich für eine gute Soziale Arbeit ernst zu nehmen sind. Wenngleich der Zusammenhang zwischen der Möglichkeit fachlich zu handeln und dem (gesundheitlichen) Wohlbefinden der Fachkräfte empirisch noch zu präzisieren ist, ist eines unverkennbar: Das Engagement für bessere Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit dient nicht nur der individuellen Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen, es wirkt sich zudem positiv auf die fachlichen Gestaltungsmöglichkeiten aus. Zwar wäre auch die eigene Zufriedenheit Grund genug, für bessere Arbeitsbedingungen zu streiten, mit der Wirkung des Wohlbefindens der Fachkräfte auf die Qualität der sozialen Dienstleistung erhält dieser Kampf aber auch eine fachliche und eine sozialpolitische Dimension.

8 Literaturverzeichnis

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH et Co. KG.
- Badura, Bernhard; Schröder, Helmut; Vetter, Christian (2008): Fehlzeiten-Report 2007. Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Dordrecht: Springer.
- Beckmann, Christof; Otto, Hans-Uwe; Richter, Martina; Schrödter, Mark (Hg.) (2004): Qualität in der sozialen Arbeit. Zwischen Nutzerinteresse und Kostenkontrolle. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.
- Beckmann, Christof; Otto, Hans-Uwe; Schrödter, Mark (2009): Management der Profession: Zwischen Herrschaft und Koordination. In: Klaus Grunwald (Hg.): Vom Sozialmanagement zum Management des Sozialen? Eine Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler: Schneider-Verl. Hohengehren, S. 15–41.
- Beher, Karin; Fuchs-Rechlin, Kirsten (2013): Wie atypisch und prekär sind die Beschäftigungsverhältnisse in sozialen Berufen? Eine Analyse des Mikrozensus 2009. In: Sozialmagazin (1-2), S. 52–64.
- Bispinck, Reinhard; Dribbusch, Heiner; Öz, Fikret; Stoll, Evelyn (2012): Was verdienen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen? Projekt Lohnspiegel.de. WSI. Online verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/ta_lohnspiegel_2012_15_sozialpaedagogen.pdf, zuletzt geprüft am 08.02.2017.
- Bohler, Karl-Friedrich (2006): Die Professionalisierung der Sozialen Arbeit als Projekt. In: Sozialer Sinn 7 (1), S. 3–33.
- Bonin, Holger; Braeseke, Grit; Ganserer, Angelika (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh. Online verfügbar unter www.iegus.eu/downloads/Pflegestudie_Online.pdf, zuletzt geprüft am 08.02.2017.
- Bröring, Manfred; Buschmann, Mirja (2012): Atypische Beschäftigungsverhältnisse in ausgewählten Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe. Unter Mitarbeit von Beher, K.; Börner, N.; Lange, J.; Liebig, R.; Pothmann, J.; Sass, E. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft [GEW]. Frankfurt am Main. Online verfügbar unter www.gew.de/Binaries/Binary90292/Atyp_Beschaeftigung_Juhi_A4_web.pdf, zuletzt geprüft am 18.04.2013.
- Buestrich, Michael; Wohlfahrt, Norbert (2008): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit (APuZ, 12-13). Online verfügbar unter www.bpb.de/system/files/pdf/3KYNFD.pdf, zuletzt geprüft am 09.02.2017.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Klassifikation der Berufe 2010. Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf>, zuletzt geprüft am 07.11.2015.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Familien mit Migrationshintergrund: Analysen zur Lebenssituation, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 3. Aufl. Berlin.
- Dathe, Dietmar; Paul, Franziska (2011): Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastungen aus der Sicht von Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen. Eine Analyse mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Hg. v. ver.di. Online verfügbar unter http://archiv.verdi-gute-arbeit.de/upload/m4d9c622806060_verweis1.pdf, zuletzt geprüft am 13.02.2017.
- Dathe, Dietmar; Paul, Franziska; Stuth, Stefan (2012): Soziale Dienstleistungen: Steigende Arbeitslast trotz Personalzuwachs. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZBrief Arbeit, 12). Online verfügbar unter http://bibliothek.wzb.eu/wzbrie_f_arbeit/wzbrie_f_arbeit122011_dathe_paul_stuth.pdf, zuletzt geprüft am 06.02.2012.
- Dewe, Bernd; Otto, Hans-Uwe (2012): Reflexive Sozialpädagogik. Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns. In: Werner Thole (Hg.): Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197–217.
- Eichinger, Ulrike (2009): Die Restrukturierung der Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit aus der Beschäftigtenperspektive. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik (2), S. 117–128.
- Eichinger, Ulrike (2011): Was „verdienen“ die Fachkräfte in den Erziehungshilfen? Zum Status Quo der Bezahlspraxen. In: Forum Erziehungshilfen 17 (2), S. 78–81.
- Eichinger, Ulrike; Kraemer, Tanja (2008): Prekäre und flexibilisierte Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Auf der Suche nach gewerkschaftlichen Handlungsstrategien. In: Christoph Haug, Rudi Maier und Berit Schröder (Hg.): Kampf um Teilhabe. Akteure, Orte, Strategien. Hamburg: VSA Verlag, S. 236–248.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Hg.) (2014): Social work sector: Working conditions and job quality. Unter Mitarbeit von van Houten, G. Online verfügbar unter www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/social-work-sector-working-conditions-and-job-quality, zuletzt geprüft am 28.12.2016.
- Franzheld, Tobias; Lochner, Barbara (2015): Profession - Professionalität - Professionalisierung. In: M. Reißmann (Hg.): Lexikon Kindheitspädagogik. Köln: Kronach, S. 403–406.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten (2008): Arbeitsplatz Ganztagschule - pädagogisch wertvoll? Eine Studie der Max-Traeger-Stiftung. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft [GEW] (Hg.): Arbeitsplatz Ganztagschule - pädagogisch wertvoll! Handreichung für die sozialpädagogische Arbeit an Ganztagschulen. Frankfurt/M., 89 – 124.
- Galuske, Michael (2005): Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim, München: Juventa-Verl.

- Gekeler, Corinna (2013): *Loyal dienen. Diskriminierendes Arbeitsrecht bei Caritas, Diakonie und Co.* 1. Aufl. Aschaffenburg: Alibri.
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern (14.01.2010): *GEW kritisiert Einstellungspolitik des Kultusministeriums.* München. Online verfügbar unter www.gew-mittelfranken.de/wp-content/uploads/2010/01/PM0110.pdf, zuletzt geprüft am 19.01.2017.
- Giesecke, Johannes (2006): *Arbeitsmarktflexibilisierung und soziale Ungleichheit. Sozio-ökonomische Konsequenzen befristeter Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und Großbritannien.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gissel-Palkovich, Ingrid (2011): *Die Sicherung des Kindeswohls. Überlegungen zu konzeptionellen und strukturellen Voraussetzungen für die Arbeit der öffentlichen Kinder- und Jugendhilfe.* In: Brigitta U. Goldberg und Ariane Schorn (Hg.): *Kindeswohlgefährdung: Wahrnehmen - Bewerten - Intervenieren. Beiträge aus Recht, Medizin, Sozialer Arbeit, Pädagogik und Psychologie.* Opladen, Farmington Hills, Mich.: Budrich, S. 103–141.
- Grote, Herwig (2011): *Macht und Ohnmacht in der Sozialen Arbeit: Strukturen Sozialer Dienstleistungen in Berlin und Brandenburg und ihre Bedeutung für die Beschäftigungssituation der Fachkräfte. Abschlussbericht: Befragung zur sozialen und beruflichen Lage von Fachkräften der Sozialen Dienste in Berlin und Brandenburg.* Soziale Dienste Berlin-Brandenburg e.V. (SDB). Berlin.
- Hagen, Björn (Hg.) (2013): *Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe.* Hannover: Schöneworth.
- Hansen, Eckhard (2011): *Das Case/Care Management. Nationale Entwicklungslinien in Großbritannien, Schweden und Deutschland.* In: *Neue Praxis* 41 (4), S. 353–384.
- Heite, Catrin (2008): *Soziale Arbeit im Kampf um Anerkennung. Professionstheoretische Perspektiven.* Weinheim [u.a.]: Juventa-Verl. (Edition Soziale Arbeit).
- Helsper, Werner (1997): *Antinomien des Lehrerhandelns in modernisierten pädagogischen Kulturen. Paradoxe Verwendungsweisen Autonomie und Selbstverantwortlichkeit.* In: Arno Combe und Werner Helsper (Hg.): *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns.* 2. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 521–569.
- Helsper, Werner (2008): *Ungewissheit und pädagogische Professionalität.* In: Bielefelder Arbeitsgruppe 8 (Hg.): *Soziale Arbeit in Gesellschaft.* 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss., S. 162–168.
- Henn, Sarah (2017): *Gelebte Reflexivität? Praxeologische Rekonstruktion einer Fallbesprechung im Team.* In: Oktay Bilgi, Marie Frühauf und Kathrin Schulz (Hg.): *Widersprüche gesellschaftlicher Integration: Zur Transformation Sozialer Arbeit.* Wiesbaden: Springer VS, S. 207–224.
- Henn, Sarah; Meiner-Teubner, Christiane; Lochner, Barbara (i. E.): *Gute Soziale Arbeit?! – Warum es wichtig ist, über die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit zu sprechen.* In: Roland Anhorn, Rolf Keim, Kerstin Rathgeb und Johannes Stehr (Hg.): *Die neue Regierung des Sozialen: Soziale Arbeit zwischen neoliberalen Lebensführungs-Regime und solidarischer Infrastruktur-Politik. Dokumentation des Bundeskongresses Soziale Arbeit 2015, Band 2.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, (o.S.).
- Hentrich, Karoline (2011): *Einflussfaktoren auf die Berufswahlentscheidung Jugendlicher an der ersten Schwelle. Eine theoretische und empirische Analyse.* In: *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik (1).* Online verfügbar unter www.ibbp.ovgu.de/inibbp_media/Downloads/Berufsp%C3%A4dagogik/Magdeburger+Schriften/Heft1_2011-p-983.pdf, zuletzt geprüft am 08.02.2017.
- INIFES (Hg.) (2013): *Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012.* Im Auftrag des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. Online verfügbar unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78aa5846-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a>, zuletzt geprüft am 28.12.16.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.): *Jahresreports 2007-2016.* Online verfügbar unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports>, zuletzt geprüft am 09.02.2017.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.) (2013): *Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit - Der Report. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit.* Online verfügbar unter <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++dbde5bf6-d77c-11e3-8c30-52540023ef1a>, zuletzt geprüft am 18.12.2016.
- Karges, Rosemarie; Lehner, Ilse M. (2003): *Soziale Arbeit zwischen eigenem Anspruch und beruflicher Realität – Veränderung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsvollzüge.* In: Heinz-Jürgen Dahme, Hans-Uwe Otto, Achim Trube und Norbert Wohlfahrt (Hg.): *Soziale Arbeit für den aktivierenden Staat.* 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 333–368.
- Katzenstein, Henriette; Meysen, Thomas (2016): *Integration gelingt nur mit der Kinder- und Jugendhilfe. Versuch einer Verortung.* In: Jörg Fischer und Gunther Graßhoff (Hg.): *Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge. „In erster Linie Kinder und Jugendliche!“*. Weinheim: Beltz Juventa (Sozialmagazin, Sonderband, 1), S. 19–32.
- Kessl, Fabian (2013): *Soziale Arbeit in der Transformation des Sozialen. Eine Ortsbestimmung.* Wiesbaden: Springer VS (Transformation des Sozialen - Transformation sozialer Arbeit, 1).
- Kessl, Fabian; Otto, Hans-Uwe (2009): *Soziale Arbeit ohne Wohlfahrtsstaat? Einleitung.* In: Fabian Kessl und Hans-Uwe Otto (Hg.): *Soziale Arbeit ohne Wohlfahrtsstaat? Zeitdiagnosen Problematisierungen und Perspektiven.* Weinheim, München: Juventa, S. 7–22.
- Klein, Ute; Wulf-Schnabel, Jan (2007): *Männer auf dem Weg aus der Sozialen Arbeit.* In: *WSI Mitteilungen* (3), S. 138–144.
- Klomann, Verena (2014): *„Helfer/innen am Limit?!“. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in den Sozialen Diensten der Jugendämter.* In: *Kinder- und Jugendschutz in Wissenschaft und Praxis (KJug)* 59 (4), S. 115–120.

- Kümmerling, Angelika (2016): Erschöpft, unterbezahlt und ohne Lobby – Beschäftigte in der Altenpflege. In: Thomas Haipeter, Erich Latniak und Steffen Lehdorff (Hg.): Arbeit und Arbeitsregulierung im Finanzmarktkapitalismus. Chancen und Grenzen eines soziologischen Analysekonzepts. Wiesbaden: Springer VS, S. 141–167.
- Kunze, Daniela (2013): Burnout und Sucht in sozialen Berufen. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2013. Verdammst zum Erfolg - die süchtige Arbeitsgesellschaft? : Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer, S. 183–190.
- Lochner, Barbara (2017): Teamarbeit in Kindertageseinrichtungen: Eine ethnografisch-gesprächsanalytische Studie. Wiesbaden: Springer VS.
- Maroon, Istifan (2008): Burnout bei Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen. Theorie und Interventionsperspektiven. In: Soziale Arbeit 57 (5), S. 170–175.
- Merchel, Joachim; Pamme, Hildegard; Khalaf, Adam (2012): Personalmanagement im Allgemeinen Sozialen Dienst. Standortbestimmung und Perspektiven für Leitung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Meyer, Markus; Mpairaktari, Paskalina; Glushanok, Irina (2013): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2012. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2013. Verdammst zum Erfolg - die süchtige Arbeitsgesellschaft? : Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer, S. 263 – 446.
- Mohr, Simon (2013): Einrichtungsbinding und Wechselbereitschaft als Herausforderung für das Personalmanagement. In: Björn Hagen (Hg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Hannover: Schöneworth, S. 34–44.
- Mohr, Simon; Ziegler, Holger (2013): Soziale Arbeit und professionelle Organisationen. In: Björn Hagen (Hg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Hannover: Schöneworth, S. 9–23.
- Mühlmann, Thomas; Meiner-Teubner, Christiane (2016): Welche Folgen hat die Umstellung der Bevölkerungsstatistik für die Kinder- und Jugendhilfestatistik? In: KomDat 18 (3/15), S. 14–17.
- Priller, Eckhard; Paul, Franziska (2015): Gute Arbeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen? Eine Analyse der Arbeitsbedingungen von Frauen in gemeinnützigen Organisationen unter Berücksichtigung ihrer Beschäftigungsformen und Lebenslagen. Hans Böckler Stiftung. Berlin. Online verfügbar unter www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2014-769-3, zuletzt geprüft am 17.01.2017.
- Rose, Barbara; Wulf-Schnabel, Jan (2013): Von der Schwierigkeit, die Lohnarbeitsverhältnisse zum Thema zu machen. In: Widersprüche 33 (128), S. 87–109.
- Schütze, Fritz (1992): Sozialarbeit als „bescheidene“ Profession. In: Bernd Dewe, W. Ferchhoff und F.-O. Radke (Hg.): Erziehen als Profession. Zur Logik professionellen Handelns in pädagogischen Feldern. Opladen: Budrich, S. 132–171.
- Schütze, Fritz (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriss. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung 1 (1), S. 49–96.
- Seckinger, Mike; Gragert, Nicola; Peucker, Christian; Pluto, Liane (2008): Arbeitssituation und Personalbemessung im ASD. Ergebnisse einer bundesweiten Online-Befragung. Deutsches Jugendinstitut (DJI). Online verfügbar unter www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/64_9515_ASD_Bericht.pdf, zuletzt geprüft am 28.12.2016.
- Seithe, Mechthild (2012): Schwarzbuch Soziale Arbeit. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Spieß, C. Katharina; Westermaier, Franz G. (2016): Berufsgruppe „Erzieherin“: zufrieden mit der Arbeit, aber nicht mit der Entlohnung. In: DIW Wochenbericht 83 (43), S. 1023–1033.
- Statistisches Bundesamt (2015): Zeitverwendungserhebung 2012/2013. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen. Wiesbaden. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/EinkommenKonsum/Lebensbedingungen/Zeitbudgeterhebung/Zeitverwendung5639102139004.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 07.11.2015.
- Urban, Ulrike (2004): Professionelles Handeln zwischen Hilfe und Kontrolle. Sozialpädagogische Entscheidungsfindung in der Hilfeplanung. 1. Aufl. Weinheim: Juvent.
- Weimann-Sandig, Nina; Weihmayer, Lena S.; Wirner, Lisa (2016): Quereinsteige in Kindertagesbetreuung und Altenpflege. Ein Bundesländervergleich. Düsseldorf. Online verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_335.pdf, zuletzt geprüft am 06.01.2017.
- Ziegler, Holger (2013a): Sind professionelle Organisationen relevant? In: Björn Hagen (Hg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Hannover: Schöneworth, S. 24–28.
- Ziegler, Holger (2013b): Steuerungs- und Managementkontexte professioneller Organisationen. In: Björn Hagen (Hg.): Zukunft Personalentwicklung für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Abschlussdokumentation des EREV-Projektes ZuPe. Hannover: Schöneworth, S. 29–33.
- Züchner, Ivo; Cloos, Peter (2012): Das Personal der Sozialen Arbeit. Größe und Zusammensetzung eines schwer zu vermessenden Feldes. In: Werner Thole (Hg.): Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. 4. Aufl. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften, S. 933–954.

9 Tabellenanhang

Tab. 2A: Berufsgruppen nach Geschlecht (Anteil in Prozent)

	Männlich	Weiblich
Berufe insgesamt	53,7	46,3
Sozial- und Erziehungsberufe	19,1	80,9
Sozialarbeiter*innen	29,2	70,8
Erzieher*innen	7,8	92,2
Altenpfleger*innen	14,2	85,8
Lehrer*innen	29,1	70,9

n = 40.028.196 (gewichtet)

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

Tab. 3A: Berufsgruppen nach schulischem Abschluss (Anteil in Prozent)

	Hauptschulabschluss	Mittlere Reife	Fachhochschulreife	Hochschulreife
Berufe insgesamt	28,2	36,1	8,8	26,9
Sozial- und Erziehungsberufe	12,2	29,9	11,5	46,4
Sozialarbeiter*innen	3,6	11,4	27,5	57,5
Erzieher*innen	11,7	51,8	17,3	19,3
Altenpfleger*innen	34,3	49,5	5,1	11,0
Lehrer*innen	0,3	3,5	4,3	91,9

n = 38.863.784 (gewichtet)

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

Tab. 4A: Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? (Anteil in Prozent)

	gar nicht/in geringem Maß	in (sehr) hohem Maß
Berufe insgesamt	32	68
Sozial- und Erziehungsberufe	3	97
Sozialarbeiter*innen	2	98
Erzieher*innen	4	96
Altenpfleger*innen	2	98
Lehrer*innen	4	96

n = 11.858 (gewichtet)

[Sozial- und Erziehungsberufe: 813; Sozialarbeiter*innen: 141; Erzieher*innen: 218; Altenpfleger*innen: 172; Lehrer*innen: 282]

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

Tab. 5A: Berufsgruppen nach Stellung im Beruf (Anteil in Prozent)

	Selbstständige, Freiberufliche	Beam*t*innen, Angestellte, Arbeiter*t*innen	Auszubildende, Personen im bezahlten Praktikum, u.ä.	Sonstiges (z. B. Freiwilligen- dienst)	Beschäftigte mit kleinem Job neben Schule, Studium und Ruhestand
Berufe insgesamt	10,4	81,7	4,1	1,2	2,7
Sozial- und Erziehungsberufe	3,7	88,5	3,8	1,3	2,7
Sozialarbeiter*t*innen	6,6	88,8	0,6	1,6	2,3
Erzieher*t*innen	5,2	84,9	4,1	2,0	3,8
Altenpfleger*t*innen	1,6	85,2	8,9	2,0	2,3
Lehrer*t*innen	2,7	93,9	1,2	0,1	2,0

n = 40.028.197 (gewichtet)

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

Tab. 6A: Wie stark belastet Sie die Sorgen um Ihre berufliche Zukunft? (Anteil in Prozent)

	(eher) stark	eher wenig/überhaupt nicht
Berufe insgesamt	42	58
Sozial- und Erziehungsberufe	39	61
Sozialarbeiter*t*innen	47	53
Erzieher*t*innen	41	59
Altenpfleger*t*innen	35	65
Lehrer*t*innen	32	68

n = 6.135 (gewichtet)

[Sozial- und Erziehungsberufe: 371 (46 %); Sozialarbeiter*t*innen: 83 (59 %); Erzieher*t*innen: 98 (45 %); Altenpfleger*t*innen: 80 (46 %); Lehrer*t*innen: 111 (39 %)]

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

Tab. 7A: Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z. B. Kund*t*innen, Kolleg*t*innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt? (Anteil in Prozent)

	sehr häufig/oft	selten/nie
Berufe insgesamt	10	90
Sozial- und Erziehungsberufe	13	87
Sozialarbeiter*t*innen	11	89
Erzieher*t*innen	6	94
Altenpfleger*t*innen	25	75
Lehrer*t*innen	12	88

n = 12.023 (gewichtet)

[Sozial- und Erziehungsberufe: 816; Sozialarbeiter*t*innen: 140; Erzieher*t*innen: 221; Altenpfleger*t*innen: 173; Lehrer*t*innen: 282]

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

Tab. 8A: Wie stark belastet Sie, dass Sie bei Ihrer Arbeit von z. B. Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt werden? (Anteil in Prozent)

	(eher) stark	eher wenig/überhaupt nicht
Berufe insgesamt	34	66
Sozial- und Erziehungsberufe	40	60
Sozialarbeiter*innen	30	70
Erzieher*innen	38	63
Altenpfleger*innen	45	55
Lehrer*innen	42	58

n = 5.755 (gewichtet)

[Sozial- und Erziehungsberufe: 458 (56 %); Sozialarbeiter*innen: 92 (66 %); Erzieher*innen: 88 (40 %); Altenpfleger*innen: 99 (57 %); Lehrer*innen: 177 (63 %)]

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

Tab. 9A: Wie stark belasten Sie die schwer miteinander zu vereinbarenden Anforderungen, die bei der Arbeit an Sie gestellt werden? (Anteil in Prozent)

	(eher) stark	eher wenig/überhaupt nicht
Berufe insgesamt	26	74
Sozial- und Erziehungsberufe	42	58
Sozialarbeiter*innen	46	54
Erzieher*innen	35	65
Altenpfleger*innen	43	57
Lehrer*innen	44	56

n = 9.385 (gewichtet)

[Sozial- und Erziehungsberufe: 707 (87 %); Sozialarbeiter*innen: 123 (87 %); Erzieher*innen: 174 (79 %); Altenpfleger*innen: 148 (87 %); Lehrer*innen: 261 (93 %)]

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

Tab. 10A: Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen? (Anteil in Prozent)

	(eher) stark	eher wenig/überhaupt nicht
Berufe insgesamt	35	65
Sozial- und Erziehungsberufe	12	88
Sozialarbeiter*innen	9	91
Erzieher*innen	6	94
Altenpfleger*innen	30	70
Lehrer*innen	7	93

n = 12.002 (gewichtet)

[Sozial- und Erziehungsberufe: 815; Sozialarbeiter*innen: 140; Erzieher*innen: 220; Altenpfleger*innen: 171; Lehrer*innen: 282]

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

Tab. 11A: Indexwerte der elf Kriterien für alle Vergleichsgruppen

	Berufe insgesamt	Sozial- und Erziehungsberufe	Sozialarbeiter*innen	Erzieher*innen	Altenpfleger*innen	Lehrer*innen
1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	61	60	67	65	52	59
2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	64	72	71	73	67	73
3 Führungsqualität und Betriebskultur	67	69	65	73	67	70
4 Sinngehalt der Arbeit	80	89	89	89	88	89
5 Arbeitszeitlage	74	61	70	78	59	45
6 Soziale und emotionale Anforderungen	64	49	44	56	50	44
7 Körperliche Anforderungen	56	52	62	48	42	55
8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	47	38	30	44	40	35
9 Einkommen und Rente	46	47	39	40	30	66
10 Betriebliche Sozialleistungen	50	45	44	48	46	42
11 Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit	70	76	66	77	74	82

Werte über 85 = grün; Werte unter 35 = rot.

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

Antrag auf Mitgliedschaft

Bitte in Druckschrift ausfüllen



Online Mitglied werden
www.gew.de/mitglied-werden

Persönliches

Nachname (Titel) _____ Vorname _____

Straße, Nr. _____

Postleitzahl, Ort _____

Telefon / Fax _____

E-Mail _____

Geburtsdatum _____ Staatsangehörigkeit _____

gewünschtes Eintrittsdatum _____

bisher gewerkschaftlich organisiert bei _____ von _____ bis (Monat/Jahr) _____

weiblich

männlich

Berufliches (bitte umseitige Erläuterungen beachten)

Berufsbezeichnung (für Studierende: Berufsziel), Fachgruppe _____

Diensteintritt / Berufsbeginn _____

Tarif- / Besoldungsgebiet _____

Tarif- / Besoldungsgruppe _____ Stufe _____ seit _____

monatliches Bruttoeinkommen (falls nicht öffentlicher Dienst) _____

Betrieb / Dienststelle / Schule _____

Träger des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Postleitzahl, Ort des Betriebs / der Dienststelle / der Schule _____

Beschäftigungsverhältnis:

angestellt

beurlaubt ohne Bezüge bis _____

befristet bis _____

beamtet

in Rente/pensioniert

Referendariat/Berufspraktikum

teilzeitbeschäftigt mit ____ Std./Woche

im Studium

arbeitslos

teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent

Altersteilzeit

Sonstiges _____

Honorarkraft

in Elternzeit bis _____

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an.

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt a. M.

Gläubiger-Identifikationsnummer DE31ZZZ00000013864

SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GEW auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber) _____

Kreditinstitut (Name und BIC) _____

IBAN _____

Ort / Datum _____

Unterschrift _____

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Vielen Dank – Ihre GEW



Fachgruppe

Nach § 22 der GEW-Satzung bestehen folgende Fachgruppen:

- Erwachsenenbildung
- Gesamtschulen
- Gewerbliche Schulen
- Grundschulen
- Gymnasien
- Hauptschulen
- Hochschule und Forschung
- Kaufmännische Schulen
- Realschulen
- Schulaufsicht und Schulverwaltung
- Sonderpädagogische Berufe
- Sozialpädagogische Berufe

Bitte ordnen Sie sich einer dieser Fachgruppen zu.

Tarifgruppe/Besoldungsgruppe

Die Angaben der Entgelt- oder Besoldungsgruppe ermöglicht die korrekte Berechnung des satzungsgemäßen Beitrags. Sollten Sie keine Besoldung oder Entgelt nach TVöD/TV-L oder TV-H erhalten, bitten wir Sie um die Angabe Ihres Bruttoeinkommens.

Betrieb/Dienststelle

Arbeitsplatz des Mitglieds. Im Hochschulbereich bitte den Namen der Hochschule/der Forschungseinrichtung und die Bezeichnung des Fachbereichs/Fachs angeben.

Mitgliedsbeitrag

- BeamtInnen zahlen 0,78 Prozent der Besoldungsgruppe und -stufe, nach der sie besoldet werden.
- Angestellte mit Tarifvertrag zahlen 0,73 Prozent der Entgeltgruppe und -stufe, nach der vergütet wird; Angestellte ohne Tarifvertrag zahlen 0,7 Prozent des Bruttogehalts.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe 1 des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrags.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Bei EmpfängerInnen von Pensionen beträgt der Beitrag 0,68 Prozent des Bruttorehstandsbezuges. Bei RentnerInnen beträgt der Beitrag 0,66 Prozent der Bruttorente.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Ihr Kontakt zur GEW

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
info@gew-bw.de
www.gew-bw.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
info@gew-hamburg.de
www.gew-hamburg.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
gew@gew-rlp.de
www.gew-rlp.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
info@gew-thueringen.de
www.gew-thueringen.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/53894-87
info@gew-bayern.de
www.gew-bayern.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
info@gew-hessen.de
www.gew-hessen.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
info@gew-saarland.de
www.gew-saarland.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt a.M.
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
info@gew.de
www.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
info@gew-berlin.de
www.gew-berlin.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/48527-0
Telefax: 0385/48527-24
landesverband@gew-mv.de
www.gew-mv.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
gew-sachsen@t-online.de
www.gew-sachsen.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-0
Telefax: 030/235014-10
parlamentsbuero@gew.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
info@gew-brandenburg.de
www.gew-brandenburg.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
email@gew-nds.de
www.gew-nds.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/73134-05
info@gew-lsa.de
www.gew-lsa.de

GEW Bremen

Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
info@gew-hb.de
www.gew-bremen.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/29403-01
Telefax: 0201/29403-51
info@gew-nrw.de
www.gew-nrw.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/5195-1550
Telefax: 0431/5195-1555
info@gew-sh.de
www.gew-sh.de





www.gew.de