



Leseprobe aus Averbek, Herausgeforderte Fachlichkeit, ISBN 978-3-7799-6080-5

© 2019 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel

[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6080-5)

[isbn=978-3-7799-6080-5](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-6080-5)

1. Einleitung

Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe gehen herausfordernden Tätigkeiten nach. Ihr berufliches Handeln soll dazu beitragen, dass Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung gefördert und unterstützt werden, es soll sie vor Gefahren für ihr Wohl schützen und diese von ihnen abwenden. Die gesellschaftlichen Ansprüche an, aber auch die eigenen fachlichen Ansprüche der Fachkräfte in Kinder- und Jugendhilfe sind hoch. Um diese Ansprüche umsetzen zu können, benötigen die Beschäftigten entsprechend geeignete Rahmenbedingungen. Berichte aus der Praxis und wissenschaftliche Analysen weisen seit Jahrzehnten immer wieder darauf hin, dass die Tätigkeiten in der Kinder- und Jugendhilfe, aber auch die Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen innerhalb der letzten circa 20 Jahre herausfordernder geworden sind (vgl. Dahme und Wohlfahrt 2007, S. 23).

Ausgehend von dieser Feststellung und der Tatsache hoher Krankenstände im Sozialwesen (vgl. Knieps und Pfaff 2016, S. 98f.) soll im Rahmen der vorliegenden Arbeit den leitenden Fragestellungen nachgegangen werden, in welchen Arbeitsverhältnissen und unter welchen Beschäftigungsbedingungen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe arbeiten und welche Auswirkungen diese auf ihr Wohlbefinden und ihre Arbeit haben.

Eine genauere Erläuterung des Forschungsthemas und der leitenden Fragestellungen erfolgt zu Beginn der Arbeit in Kapitel 2 „Forschungsaufriß“. In Kapitel 3 „Erwerbsarbeit und ihre Wirkung auf Beschäftigte“ werden relevante Stress-Modelle sowie Modelle der Arbeits- und Gesundheitsforschung vorgestellt, die einen theoretischen Zugang zur Beantwortung der vorliegenden Forschungsfrage bieten. Zudem werden die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse nachgezeichnet und im Hinblick auf die Prekaritätsdebatte diskutiert. Abschließend werden die Beschäftigungsbedingungen und ihre Wirkung auf die Beschäftigten thematisiert. Eine weitere theoretische Grundlage der Arbeit bildet das Commitmentkonzept, das in Kapitel 4 vorgestellt wird. Es kann Aufschluss darüber geben, unter welchen Bedingungen Fachkräfte auch unter erschwerten Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsbedingungen weiterhin für eine Organisation weiterarbeiten.

Das „Forschungsvorhaben“ wird in Kapitel 5 näher erläutert. Hier werden das Forschungsdesign und das Vorgehen bei der Auswertung beschrieben sowie das Erhebungsverfahren und die Fragebogenentwicklung offengelegt.

Die „Auswertung und Interpretation der Ergebnisse“ erfolgt in Kapitel 6. Zunächst werden hier die Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen

in der Kinder- und Jugendhilfe beschrieben und im Anschluss ihre Wirkung auf die Beschäftigten und ihre Arbeit diskutiert.

In Kapitel 7 werden die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zusammengeführt und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Kinder- und Jugendhilfe erörtert.

2. Forschungsaufriß

Erwerbsarbeit ist sowohl für die gesamte Gesellschaft als auch für den*die Einzelne*n von zentraler Bedeutung: Während Erwerbsarbeit auf gesamtgesellschaftlicher Ebene die Wirtschaft und den Sozialstaat trägt, ist sie auf individueller Ebene relevant für die Umsetzung und Gestaltung von Lebensentwürfen. Sowohl soziale Transformationsprozesse als auch Veränderungen im Wirtschaftssystem haben Auswirkungen auf die Ausgestaltung von Erwerbstätigkeit. Insbesondere in Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen wirken sie unmittelbar auf Beschäftigte. Unter Begriffen wie Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und Prekarisierung werden veränderte Arbeitsverhältnisse und ihre Auswirkungen für Beschäftigte diskutiert, die auch in der Sozialen Arbeit zu beobachten sind. Die Befristung von Arbeitsverträgen und Vertragskonstruktionen mit einer festen Stundenbasis, die flexibel nach Bedarf der Arbeitgeber¹ aufgestockt werden können, übertragen wirtschaftliche Risiken vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer*innen, ohne dass eine entsprechende Entlohnung erfolgt (vgl. Spindler 2014, S. 148 ff.).

Durch die Ökonomisierung des sozialen Dienstleistungssektors und mit ihr einhergehende Veränderungen der Bedingungen der Erbringung von personenbezogenen sozialen Dienstleistungen, beispielsweise durch veränderte Modelle der Finanzierung, wurde der Druck auf die Personalkosten stark erhöht und führte zur Abkehr vom TVöD und der Schaffung von eigenen Tarifverträgen auf niedrigerem Niveau oder nicht tariflicher Bezahlung, die den Trägern einen Wettbewerbsvorteil in Ausschreibungsverfahren verschaffen sollten (vgl. Dahme und Wohlfahrt 2007, 23, 28; Eichinger 2012, S. 281 f.; Burghardt 2007, S. 61). Neben einer Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse in der Kinder- und Jugendhilfe konstatieren Kessel et al. (2014, S. 13) eine „[...] gravierende Verschlechterung der psychohygienischen Situation von pädagogischen Fachkräften [...]“ im selben Zeitraum, die sie als nicht zufällig erachten. Im Vergleich zu anderen Berufen können Fachkräfte des Sozialwesens als verhältnismäßig stark belastet gelten: Sie haben überdurchschnittlich viele Krankheitstage pro Jahr, die vor allem durch Erkrankungen des Muskel- und Skelettsystems sowie durch psychische Störungen verursacht werden (vgl. Knieps und Pfaff 2016, S. 98 f.).

Neben der vertraglichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses sind auch die Beschäftigungsbedingungen als mögliche Ursachen für stressbedingte Erkrankungen in den Blick zu nehmen: Arbeitsverdichtung, Termindruck und

1 Auf eine gendersensible Schreibweise wird verzichtet, weil hier keine Person, sondern die Organisation gemeint ist.

Zeitmangel rahmen die Arbeit von Fachkräften (vgl. Poulsen 2014, S. 121 f.). Wenngleich auf die Frage, welche Rahmenbedingungen für professionelles Handeln notwendig sind, keine allgemeingültige Antwort gegeben werden kann, so ist doch davon auszugehen, dass Beschäftigte für sich selbst (oder im Team) Vorstellungen über hilfreiche oder hinderliche Bedingungen entwickeln. Eine als unzureichend empfundene Ausstattung, welche die Umsetzung (eigener) fachlicher Ansprüche erschwert oder verhindert, kann daher als potenziell belastend beschrieben werden. Nicht selten versuchen Fachkräfte die Wirkung unzureichender Beschäftigungsbedingungen durch persönlichen Einsatz zu mildern und beispielsweise durch Überstunden den Personalmangel aufzufangen und fachliche Standards aufrecht zu erhalten (vgl. Karges und Lehner 2003, S. 352). Eine dauerhafte Lösung für die strukturellen Probleme ist das nicht.

Neben der eigentlich gewünschten Veränderung des Systems erscheint letztlich auch eine berufliche Neuorientierung für viele Fachkräfte als Ausweg aus einer belastenden Situation. In einer Studie von Karges und Lehner gibt etwa ein Drittel der Befragten an, an einen Berufswechsel zu denken; ebenso viele würden heute einen anderen Beruf wählen (vgl. Karges und Lehner 2003, S. 361). Mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe sind diese Ergebnisse problematisch, denn wenn Beschäftigte das Arbeitsfeld oder den Beruf wirklich verlassen, gehen mit ihnen nicht nur wichtige personelle Ressourcen, sondern auch fachliche Erfahrungsbestände verloren (vgl. Weltmann 2018). Unabhängig davon markiert die Bereitschaft zur Kündigung die Unzufriedenheit der Fachkräfte mit den Rahmenbedingungen ihrer Arbeit. „Ausstieg aus dem Beruf, innere Kündigung oder tapferes Durchhalten auf eigene Kosten“ (Karges und Lehner 2003, S. 362) sollten nicht die Antworten auf unzureichende Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsverhältnisse sein müssen. Vielmehr gilt es die Ursachen und Probleme in den Arbeitsfeldern der Kinder- und Jugendhilfe ausfindig zu machen und Lösungsansätze zu entwickeln, die es Fachkräften ermöglichen, Fachlichkeit umzusetzen, ohne dabei zu erkranken und somit ihren Wahlberuf bis ins Rentenalter auszuüben zu können.

Der vorliegenden quantitativen Studie wird die These zugrunde gelegt, dass Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen zum einen das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflussen können und dass sie zum anderen Einfluss darauf haben, wie gut Fachlichkeit umgesetzt werden kann. Wenn unter mangelhaften Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsbedingungen die Umsetzung fachlicher Ansprüche nur auf Kosten der Fachkräfte gelingen kann, bürdet ihnen das in zweierlei Hinsicht eine große Last auf: einerseits sind die Fachkräfte unmittelbar persönlich davon betroffen und andererseits kann dies mit weitreichenden Konsequenzen für das Leben der Klient*innen verbunden sein. Diese Annahmen führen zu folgenden Forschungsfragen: In welchen Arbeitsverhältnissen und unter welchen Beschäftigungsbedingungen arbeiten Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe und welche Auswirkungen haben diese auf ihr

Wohlbefinden und ihre Arbeit? Dabei stehen erstens die Perspektive und die subjektiven Einschätzungen der Fachkräfte bezüglich ihrer Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsbedingungen und zweitens deren Auswirkungen auf ihre eigene Situation und auf ihre Arbeit im Vordergrund. Drittens geht es um die Umsetzbarkeit persönlich empfundener fachlicher Ansprüche, und damit um die jeweiligen Bedingungen und nicht um die Frage, was unter Fachlichkeit gefasst wird.

3. Erwerbsarbeit und ihre Wirkung auf Beschäftigte

„Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein.“ (WHO 1986, S. 3)

Dass es einen Zusammenhang von Beschäftigungsbedingungen und der Gesundheit von Beschäftigten gibt, ist hinreichend belegt (vgl. Harfst 2010, S. 157 f.; Lohmann-Haislah 2012, S. 12). Über die Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen erhalten Arbeitgeber*innen damit einen wesentlichen Einfluss, nicht nur auf die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten, sondern auch auf ihre gesamte Lebensführung weit über die Erwerbstätigkeitsphase hinaus.

„Die Qualität der betrieblichen Arbeit [...] bestimmt maßgeblich die Lebensqualität von Erwerbstätigen: Ob Menschen unter eher guten, mittelmäßigen oder eher schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten, beeinflusst ihre Gesundheit – und dies weit über das aktive Arbeitsleben hinaus –, ihre persönliche Entwicklung und ihr Familien- und außerberufliches Leben.“ (Fuchs 2012, S. 417).

Der von Fuchs beschriebene Zusammenhang bezieht sich sowohl auf die Arbeitsverhältnisse als auch auf die Beschäftigungsbedingungen der Arbeit und ihre Auswirkungen auf das Privatleben von Beschäftigten, unter anderem über den Aspekt der Gesundheit. Somit könnte der Gesundheitszustand von Beschäftigten als Indikator für die „Güte“ von Beschäftigungsbedingungen herangezogen werden. Eine Analyse der Statistiken der Gesundheitskassen zeigt, dass die Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage (AU) im Sozialwesen mit 20 Krankheitstagen pro Jahr und Person überdurchschnittlich hoch ist, denn der Durchschnitt liegt bei 16 Tagen (vgl. Knieps und Pfaff 2016, S. 427). Die zugrundeliegenden Diagnosen können – gerade auch im Vergleich zu anderen Berufszweigen – Hinweise auf Probleme in der Ausgestaltung der Beschäftigungsbedingungen liefern. Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen werden die Beschäftigten in sozialen Berufen überdurchschnittlich häufig mit den Diagnosen „Rückenschmerzen“ und „depressive Episoden“ krankgeschrieben. In keiner anderen Branche liegt die Anzahl der AU-Tage aufgrund von „depressiven Episoden“ so hoch und auch die Verordnungsmenge von Antidepressiva ist überdurchschnittlich stark ausgeprägt (vgl. Knieps und Pfaff 2016, S. 100, 342). Die Arbeitsfelder Sozialarbeit, Erziehung und Heilerziehungspflege gehören zu den zehn Berufsgruppen, in denen am meisten Antidepressiva verordnet werden (vgl. Knieps

und Pfaff 2016, S. 350). Diese Befunde spiegeln die Wahrnehmung von Fachkräften der Sozialen Arbeit wider: 71 % der Beschäftigten bei freien und 81 % der Beschäftigten bei öffentlichen Trägern berichten von „Burnoutfällen“ in ihrem beruflichen Umfeld (vgl. Karges 2012, S. 47).

Als Diagnose existiert Burnout nicht, weil es bislang weder eine einheitliche Definition, noch eine genaue Zuordnung von Symptomen und damit auch keine klaren Abgrenzungskriterien zu anderen Krankheiten gibt (vgl. Thalhammer und Paulitsch 2014, S. 153; Kaschka et al. 2011, S. 783). Bei einer Krankschreibung kann Burnout von Ärzt*innen jedoch als diagnostische Zusatzinformation festgehalten werden. Eine Analyse auf der Basis dieser Zusatzinformationen hat ergeben, dass insbesondere Heimleiter*innen und Sozialpädagog*innen sowie Sozialarbeiter*innen und Sozialpfleger*innen von Burnout betroffen sind (vgl. Meyer 2011, S. 5). Tatsächlich stammt der Begriff Burnout auch aus dem sozialen Bereich: 1974 wurde er durch den Psychologen Herbert Freudenberger geprägt, der mit Burnout „[...] die physischen, psychischen und interaktionellen bzw. sozialen Folgen [...]“ (Thalhammer und Paulitsch 2014, S. 152) des „Ausbrennens“ von engagierten Fachkräften in sozialen Berufen beschreibt. Nach Freudenberger sind die Gründe für eine Burnouterkrankung sowohl in der Person² (z.B. Engagement, perfektionistische Veranlagung, Abgrenzungsfähigkeit etc.), als auch in den Arbeitsbedingungen³ zu suchen (vgl. Thalhammer und Paulitsch 2014, S. 153).

Die überdurchschnittliche Häufigkeit, mit der Beschäftigte in sozialen Berufen psychisch erkranken, kann also auch auf unzureichende Arbeitsbedingungen z.B. im Bereich der personellen Ausstattung, Arbeitszeitgestaltung, Urlaub, Arbeitsmenge oder Arbeitsklima hinweisen. Eine Burnouterkrankung kann für die Betroffenen und die Organisation mit vielen Folgen verbunden sein: Das Spektrum an Symptomen ist vielfältig und umfasst neben psychosomatischen Beschwerden (wie Schlafstörungen, Kopf- und Magenschmerzen), psychische Reaktionen (wie Depression und Aggressivität), Verringerung der Leistungsfähigkeit, Kreativität und Motivation, Verflachung des emotionalen und sozialen Lebens, Erschöpfung und der gleichen (vgl. Kaschka et al. 2011, S. 782).

Anders als der Burnoutbegriff, der aufgrund der mangelnden Einigkeit bezüglich Definition, Entwicklung, Verlauf, Diagnose und Messung häufig als

2 Persönlichkeitszentrierte Ansätze werden vorwiegend vertreten durch den Urheber des Burnoutbegriffs Freudenberger sowie Burisch, Edelwich und Brodsky (vgl. Poulsen 2009, S. 17).

3 Sozial-, arbeits- und organisationspsychologische Ansätze der Burnoutforschung werden vor allem von Aronson, Cherniss, Pines und Karfry sowie Maslach und Jackson vertreten (vgl. Poulsen 2009, S. 17). Mittlerweile hat sich die Perspektive durchgesetzt, dass die Ursache für eine Burnouterkrankung in den Beschäftigungsbedingungen zu suchen ist und nicht in der Persönlichkeit der Betroffenen (vgl. Beckmann et al. 2009, S. 196).