

Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.)

Research Report

Wer hilft den HelferInnen? Beiträge zur Fachtagung 'Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen' vom 23. Mai 2005 in Wien

AMS report, No. 47

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Mosberger, Brigitte (Ed.); Sturm, René (Ed.) (2005) : Wer hilft den HelferInnen? Beiträge zur Fachtagung 'Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen' vom 23. Mai 2005 in Wien, AMS report, No. 47, ISBN 3854952287, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/97940>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



AMS report **47**

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Wer hilft den HelferInnen?

Beiträge zur Fachtagung »Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen« vom 23. Mai 2005 in Wien

Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich



abif - Analyse, Beratung und
interdisziplinäre Forschung



Arbeitsmarktservice
Österreich

Brigitte Mosberger, René Sturm (Hg.)

Wer hilft den HelferInnen?

Beiträge zur Fachtagung »Kompetenzen, Berufsfelder
und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen«
vom 23. Mai 2005 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Dezember 2005 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2005

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien

ISBN 3-85495-228-7

Inhalt

Vorwort	5
----------------------	----------

C. Wolfgang Müller

Als Helfen zum Beruf wurde – Traditionsreiche und gegenwärtige Berufsfelder der Sozialen Arbeit	7
--	----------

1 Die historische Basis	7
2 Die weitere Entwicklung im letzten Jahrhundert	8
3 Einige Prognosen für die Zukunft	9

Tom Schmid

Arbeit mit Mission –

Dienstleistung oder politischer Auftrag?	11
---	-----------

1 Arbeit im Dritten Sektor	11
2 Ökonomischer Rahmen	13
3 Netzwerken ist eine für den Dritten Sektor typische Reaktion	15
4 Professionalisierung	16
5 Sozialarbeit	16
6 Literatur	17

Olga Zechner

Arbeitsbedingungen der Sozialarbeit in Organisationen der Gemeinde Wien	18
--	-----------

1 Zum sich wandelnden Stellenwert Sozialer Arbeit	18
2 Eine fragwürdige Zukunft	20

Peter Pantucek

Die Zukunft der beruflichen Anforderungen und Kompetenzen in der Sozialen Arbeit	22
---	-----------

1 Qualifikationswege	22
2 Postgraduale Bildung	25
3 Berufliche Anforderungen der Zukunft	26
4 Tendenzen	28
5 Resümee	29

Selma Schacht

Gute Arbeit braucht gute Bedingungen!

Künftige Herausforderungen gewerkschaftlichen

Engagements in der Sozialarbeit 30

- 1 Analyse der derzeitigen Situation 30
- 2 Konkrete Problemstellungen und Beispiele 31
- 3 Nun dazu, wie gewerkschaftliches Engagement gegen diese
Problemstellungen gestaltet werden kann bzw. sollte 32
- 4 Konkrete Forderungen 34
- 5 Conclusio 34

Thomas Kreiml

Spannungsfelder in der Sozialen Arbeit –

Qualitätsentwicklung und Identitätsfindung im Zuge

zunehmender Ausdifferenzierung der Sozialen Arbeit 35

- 1 Zentrale Fragestellungen im Rahmen der Podiumsdiskussion . . . 35
- 2 Definition und Sicherung von Qualität in der Sozialen Arbeit 36
- 3 Umgang mit zunehmender Heterogenität 37
- 4 Identitätswandel der Sozialarbeit –
Diskussion der sozialarbeiterischen »Haltung« 38
- 5 Die »Haltung« der Sozialarbeit in Bedrängnis 39
- 6 Zukünftige An- und Herausforderungen für Soziale Arbeit 40

Vorwort

Von Professionalisierung der Sozialarbeit zu reden, das heißt heute zu fragen, ob und wie sie sich unter dem gegenwärtigen sozialpolitischen Reformdruck und in der Konkurrenz zu anderen beruflichen Tätigkeitsfeldern behaupten kann. Wirksamkeit und Qualität der Sozialarbeit stehen immer mehr auf dem Prüfstand, weniger jedoch deren Arbeitsbedingungen.

Der vorliegende AMS report beinhaltet die Vorträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion der Tagung »Wer hilft den HelferInnen? Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen«. Die Tagung fand am 23. Mai 2005 in Wien statt. Den Veranstaltern Arbeitsmarktservice Österreich (AMS; www.ams.at) und Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA; www.gpa.at) war es gemeinsam mit dem Forschungsinstitut abif (Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung; www.abif.at) ein Anliegen, durch diese Tagung einen Austausch von VertreterInnen aus der Praxis der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik, Forschung und Lehre über die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit sowie generell deren Zukunft anzuregen und zu fördern.

Die Tagung thematisierte die Praxis Sozialer Arbeit im Spannungsfeld zwischen Gesellschaftspolitik, Wirtschaftlichkeit/Ökonomisierung (»Verbetriebswirtschaftlichung«) und moralischer Legitimation bzw. individueller Motivation:

- **Profession und NutzerInnen:** Welche Rolle hat Soziale Arbeit in Gesellschaften mit wachsender sozialer Ungleichheit?
- **Profession und Markt:** Professionalisierung als Kostenfalle – De-Professionalisierung als Effizienzgewinn?
- **Profession und Ausbildung:** Ausbildung zwischen Wissenschafts- und Praxisbezug und beruflichem Idealismus – Den wachsenden Spagat bewältigen, aber wie?
- **Die Zukunft der Profession:** Wie läßt sich sozialarbeiterische Professionalität heute begründen? Was sind ihre Strukturmerkmale und Konstitutionsbedingungen? Was meinen wir heute und morgen, wenn wir von sozialarbeiterischen Berufen reden?

Univ.-Prof. Dr. C. Wolfgang Müller, emeritierter Universitätsprofessor für Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik an der TU Berlin, analysiert die Entwicklung der Sozialarbeit von familiären oder familiennahen Pflege-, Hilfe- und Erziehungstätigkeiten zu einer eigenen Profession und geht auf die künftigen Berufsfelder in der Sozialarbeit ein.

Nach einer Präsentation der Arbeitswirklichkeit der Sozialwirtschaft als Teil des Dritten Sektors beschreibt der Politologe und ausgebildete Sozialmanager Dr. Tom Schmid, u. a. Geschäftsführer der Sozialökonomische Forschungsstelle (SFS; www.sfs-research.at) und Lehrbeauftragter an der Fachhochschule Sankt Pölten (FH-Studiengang Sozialarbeit), in seinem Artikel Sozialarbeit als »Arbeit mit Mission« im Spannungsfeld zwischen steigenden Erwartungen und knapper werdenden Mitteln.

DSA Olga Zechner (Österreichischer Berufsverband der Diplomierten Sozialarbeiter, ÖBDS; www.sozialarbeit.at) berichtet über die Entwicklung und den Stellenwert der Sozialarbeit in den Magistratsabteilungen der Gemeinde Wien sowie über die daraus resultierenden Konsequenzen für die sozialarbeiterische Praxis.

DSA Prof. Mag. Dr. Peter Pantucek (www.pantucek.com), u. a. stellvertretender Studiengangsleiter und Lehrbeauftragter am FH-Studiengang Sozialarbeit in Sankt Pölten, beschreibt die »bereits geplante« Zukunft der Sozialen Arbeit, darunter die künftigen Ausbildungsgänge und die erwartbaren Entwicklungen am Arbeitsmarkt, und skizziert die künftigen Anforderungen an die Profession.

DSA Selma Schacht von der Interessengemeinschaft work@social der Gewerkschaft der Privatangestellten (www.interesse.at/social) erläutert die künftigen Herausforderungen gewerkschaftlichen Engagements in der Sozialarbeit und fordert in ihrem Beitrag das (sozial-)politische Engagement aller Beteiligten ein.

Mag. Thomas Kreiml, Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter von abif (www.abif.at), resümiert in seinem Artikel die Ergebnisse der Podiumsdiskussion zum Thema »Die Zukunft der Sozialen Arbeit«.

Mag. Brigitte Mosberger

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung

René Sturm

AMS Österreich

C. Wolfgang Müller

Als Helfen zum Beruf wurde – Traditionsreiche und gegenwärtige Berufsfelder der Sozialen Arbeit

1 Die historische Basis

Die verschiedenen und im Laufe der Zeit immer zahlreicher werdenden Berufsfelder Sozialer Arbeit sind in der Tat etwas besonderes auf dem gegenwärtigen mitteleuropäischen Arbeitsmarkt. Sie sind aus den privaten und lebenslang unentgeltlich erbrachten Dienstleistungen von Eltern, Geschwistern, Kindern und anderen Mitgliedern einer Bluts- oder Religionsgemeinschaft entstanden. Helferinnen und Helfer standen ursprünglich in einem sehr engen verwandtschaftlichen oder weltanschaulichen Verhältnis zu denen, denen sie in akuten Notsituationen oder, wenn es sein mußte, lebenslang halfen. Erst als diese interpersonal dichten Netzwerke zu zerreißen oder zu versagen drohten, übernahmen meist Angehörige von Religionsgemeinschaften und kirchlichen Orden die Aufgabe, für Hilfsbedürftige aller Altersgruppen zu sorgen, mit denen sie keine verwandtschaftlichen oder nachbarschaftlichen Verhältnisse verbanden. Mönche, Ordensfrauen und weltliche Dienstleistende in geschlossenen Ordenshäusern waren die ersten, welche Helfertätigkeiten quasi beruflich ausübten, ohne zu diesen Tätigkeiten durch Blutsbande verpflichtet zu sein. Am Anfang der langen Entwicklungslinie von Berufen Sozialer Arbeit standen die Pfleger und Pflegerinnen, Erzieher und Erzieherinnen sowie Helfer und Helferinnen in geschlossenen Häusern, welche von Kirchengemeinschaften und kirchlichen Orden unterhalten wurden. Auf die Aufsichtspersonen in Armenhäusern und Arbeitshäusern des späten Mittelalters führen wir die beruflichen Wurzeln dessen zurück, was wir heute Sozialarbeit nennen. SozialpädagogInnen wurden wesentlich später verberuflicht. Sie tauchten in der Geschichte unserer Berufe auf, als Friedrich Froebel und andere in der Mitte des 19. Jahrhunderts die sogenannte »Kindergarten«-Pädagogik erfanden und nach jungen »Spielführerinnen« suchten, welche die Kinder (und deren Eltern) im Umgang mit den »Spielgaben« unterweisen sollten, welche Friedrich Froebel als didaktisch begründete Teile eines »Spielzeug-Arsenals« erfunden hatte (Reifen, Ball, Würfel, Zylinder und Walze, dazu ritualisierte Kinderreime, Kindertänze und Kinderspiele).

Begrifflich trennen wir diese Phase der »Verberuflichung« sozialer Berufe von der weitergehenden Phase der »Professionalisierung«. Professionalisierung meint, daß die Tätigkeit nicht nur gegen Entgelt (oder Unterkunft und Verpflegung) geleistet wurde, sondern nach einer mehr oder weniger langen vorbereitenden Ausbildung, die zunächst auf Erfahrung, später aber auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhte. So gesehen haben wir es mit der (Ver-)Beruflichung in unseren Berufsfeldern seit der Mitte des 19. Jahrhunderts für die Sozialpädagogik und seit

dem Beginn des 20. Jahrhunderts für die Sozialarbeit im engeren Sinne zu tun. In den USA, in Deutschland und Österreich gab es nach 1900 die ersten Aus- und Fortbildungslehrgänge für die Ausübung dieser Berufe an Universitäten und Fachschulen. International sind drei Frauen zu nennen, welche diese Professionalisierung der Sozialarbeit vorangetrieben haben: Mary Richmond, die Geschäftsführerin einer Wohlfahrtsorganisation in Boston, die 1900 die ersten Lehrgänge für »Hausbesucherinnen« an der Columbia University in New York organisierte. Alice Salomon, die 1908 in Berlin eine der ersten Sozialen Frauenschulen gründete und als deutsche Erfinderin der sozialen Einzelhilfe gilt, und Ilse von Arlt, die 1912 in Wien die erste Fürsorgeschule Österreich-Ungarns für Volkspflege organisierte und das erste Lehrbuch für die Volkspflege (»Die Grundlagen der Fürsorge«, 1921) schrieb. Sowohl Salomon als auch von Arlt wurden wegen ihrer jüdischen Herkunft von den NationalsozialistInnen geächtet, verschwiegen, verdrängt und verboten.

Ich möchte deutlich hervorheben, daß die Entwicklung von Berufen Sozialer Arbeit und gleichzeitig die Entwicklung eines professionellen Instrumentariums, das diese Arbeit gegenüber der gut gemeinten Arbeit von Laien unterschied, nicht von oben nach unten, nicht von Staatsidee hinunter zu ihrer Ausführung in der Kommune oder von einer wissenschaftlichen Idee hinunter zu ihrer alltäglichen Realisierung entwickelt worden sind, sondern daß sie das Ergebnis engagierter, experimenteller Arbeit von Angehörigen sozialer Bewegungen darstellten und weiterhin darstellen, welche an der Gleichheit aller Menschen, an der Angleichung ihrer Bildungschancen und an der humanitären Hilfe in individuellen Krisen- und gesellschaftlichen Notsituationen existenziell interessiert waren und weiterhin sind.

2 Die weitere Entwicklung im letzten Jahrhundert

Die Beiträge sozialer Bewegungen (insbesondere christlicher und anderer weltanschaulicher Bewegungen, von Frauenbewegung, Arbeiterbewegung, Jugendbewegung und den verschiedenen Selbsthilfebewegungen des 20. Jahrhunderts) hätten nicht wirksam werden können, wenn es in diesem Jahrhundert nicht in der Mitte Europas politische Bewegungen gegeben hätte, welche Soziale Arbeit als einen Motor bei der Verwirklichung von »Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit« sahen, eine Entwicklung die gegenwärtig mit Unterstützung der Vereinten Nationen zu der Formulierung geführt hat, Soziale Arbeit sei eine »Menschenrechtsprofession«. Dies gilt selbstverständlich insbesondere für Länder, deren ökonomische und kulturelle Entwicklung es erlaubt, die Forderung nach der Zugangsgleichheit aller Menschen zu einem menschenwürdigen – weil frei von Not und Furcht befindlichen – Leben als eine realistische Forderung zu formulieren und in Angriff zu nehmen.

Gleichzeitig aber haben die Berufe Sozialer Arbeit sowie deren Erfahrungen und Erkenntnisse eine große Anziehungskraft auf andere soziale Dienstleistungsberufe ausgeübt. Die Lehren, die aus der Einzelfallhilfe heraus entwickelt worden sind (»Beratung im Gespräch«), die Erkenntnisse, welche die Gruppendynamik mit sich gebracht hat (»Menschen entwickeln sich

nicht als Individuen, sondern in Auseinandersetzung mit anderen Menschen in nahen Kommunikationsbeziehungen«), und die Erkenntnis, daß die sozio-ökologische Beheimatung von Menschen an ihrem Wohnort und ihrem Arbeitsplatz eine wichtige Rolle für den lebenslangen Sozialisationsprozeß spielt, haben es mit sich gebracht, daß Erfahrungen und Erkenntnisse Sozialer Berufe heute in der allgemeinen Erziehungswissenschaft, der Behindertenpädagogik, der Betriebs- und Wirtschaftspädagogik und der Organisationsentwicklungslehre eine entscheidende Rolle spielen, die von uns selber besser estimiert werden könnte, wenn wir immer und überall die methodischen Errungenschaften unserer Berufe erinnert, im Bewußtsein gehalten und bewußt weiterentwickelt hätten – was leider nicht immer und überall der Fall war, weil wir uns und unserer beruflichen Kompetenz häufig nicht genügend Zutrauen entgegengebracht haben. Dabei müssen wir bedenken, daß unsere Berufe keine monopolisierten Zugangswege zur Verfügung stellen: In die Soziale Arbeit kann man auf sehr unterschiedliche Weise als ein/eine »QuereinsteigerIn« kommen. Das macht unsere Unterschiede gegenüber den traditionellen Professionen von ÄrztInnen, RechtsanwältInnen und IngenieurInnen aus. Gleichzeitig aber ist dies auch für die Lebendigkeit unserer Berufe verantwortlich, die nicht frühzeitig »kanonisiert worden sind«, sondern sich immer wieder von neuem freigehalten haben für Innovationen von außen und von fremdher.

3 Einige Prognosen für die Zukunft

Abschließend und im Vorgriff auf das, was andere KollegInnen auf dieser Konferenz mit großer Kompetenz sagen werden, möchte ich lediglich vier Entwicklungslinien vorsichtig vorschlagen, die ich für die Zukunft in unseren Ländern für plausibel halte.

Die Entwicklung in den meisten mitteleuropäischen Industrieländern zeigt, daß der Bedarf an beruflich gut ausgebildeter Menschen, die personenbezogene Kommunikations- und Qualifikationsarbeit leisten, zunehmen wird. Wir haben in Deutschland eine Verdoppelung dieser Berufsgruppen in den letzten 20 Jahren von 220.200 auf 550.000 Berufstätige verzeichnen können. Dabei spielt zweifellos die überproportionale Steigerung der Arbeitsplätze in der vorschulischen und außerschulischen Kinder- und Jugendarbeit eine entscheidende Rolle.

Das bedeutet zweitens, daß es sich lohnen würde, über eine engere Verbindung der bisher historisch getrennt entwickelten Bereiche von Sozialarbeit und Sozialpädagogik nachzudenken und etwa hinsichtlich der Ausbildung für diese Berufe eine leichtere Durchlässigkeit oder vielleicht sogar überhaupt eine gemeinsame Ausbildung ins Auge zu fassen. Wir sind diesen Weg in der Bundesrepublik Deutschland seit den 1970er Jahren gegangen. Und wir denken heute – ähnlich wie die alte DDR – über eine engere Verbindung in der Ausbildung von KindergärtnerInnen einerseits und GrundschullehrerInnen andererseits nach.

Wir sollten stolz darauf sein, daß wir gewisse interprofessionelle Erfahrungen und Erkenntnisse an andere Berufe weitergegeben haben, etwa an ErwachsenenbildnerInnen, an BerufspädagogInnen und OrganisationsentwicklerInnen. Wir sollten nicht darauf beharren, daß

dies Erfahrungen und Erkenntnisse wären, die nur von uns allein weitergegeben werden dürften, sondern wir sollten stolz darauf sein, daß Erfahrungen und Erkenntnisse aus unseren Berufen in benachbarte Berufe diffundieren. Und wir sollten uns fit machen in der partnerschaftlichen Kommunikation und Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen in diesen benachbarten Berufen. Die Zeit der mit Scheuklappen bewehrten Geheimniskrämerei scheint mir endgültig vorüber zu sein.

Schließlich denke ich, daß wir den zukunftsweisenden Begriff der »Hilfe zur Selbsthilfe« ernster nehmen sollten als bisher. Er bedeutet schließlich, daß wir uns gegenüber einzelnen Klientinnen und Klienten ebenso entbehrlich machen müssen, wie LehrerInnen sich gegenüber SchülerInnen entbehrlich machen müssen, die endlich lernen sollten, ihr Leben selber in die Hand zu nehmen. Das aber bedeutet, daß die Hilfe, die wir als Helferberufe anbieten, keine dauerhafte Fremdhilfe sein darf, sondern eine Hilfe zur Selbsthilfe. Sie folgt dem alten chinesischen Lehrsatz, daß Helfer und Helferinnen, die einem Hungernden einen Fisch schenken, ihn zwar einmal nähren, aber sie nähren sie dauerhaft, wenn sie ihn das Fischen lehren.

Oder, wie Bertolt Brecht es in seiner berühmten Rede vor dänischen Arbeiterschauspielern 1938 einmal ausgedrückt hat:

*»Zu Berufen menschlicher Dienstleistung gehöre die Kunst der Beobachtung.
Schlecht beobachtet der, der mit dem Beobachteten nichts zu beginnen weiß.
Schärferen Auges überblickt der Obstzüchter den Apfelbaum als der Spaziergänger.
Keiner aber sieht den Menschen genau, der nicht weiß, daß der Mensch das Schicksal
des Menschen ist.«*

*»Die Kunst der Beobachtung
angewandt auf die Menschen ist nur ein Zweig der
Kunst der Menschenbehandlung.
Eure Aufgabe, Schauspieler (Sozialarbeiter) ist es,
Forscher, Lehrer zu sein in
und der Kunst der Behandlung der Menschen.
Kennend ihre Natur und sie zeigend, lehrt ihr sie,
sich zu behandeln.
Ihr lehrt sie die große Kunst des Zusammenlebens.«*

Tom Schmid

Arbeit mit Mission – Dienstleistung oder politischer Auftrag?

1 Arbeit im Dritten Sektor

Der Ort, an dem Sozialarbeit beruflich erbracht wird, ist zunehmend der sogenannte »Dritte Sektor«, und hier vor allem die Sozialwirtschaft. Die Bedeutung der öffentlichen Hand als Arbeitgeber von SozialarbeiterInnen hat in den letzten dreißig Jahren demgegenüber deutlich abgenommen. Und der Marktsektor als Arbeitgeber von Sozialarbeit hat (in Österreich) derzeit noch untergeordnete Bedeutung. Man kann die Sozialwirtschaft daher als *den* Ort, wo berufliche Sozialarbeit erbracht wird, bezeichnen, zumindest aber als den innovativsten Ort für Sozialarbeit. Hier bestehen spezielle Arbeitsbedingungen, die näher anzuschauen sich lohnt.

In unserer Begrifflichkeit¹ ist die Sozialwirtschaft ein Teil des Dritten Sektors, und zwar jener Teil, wo Arbeit im Sozialbereich im weiteren Sinn erbracht wird. Andere Teile dieses Sektors, der sowohl vom marktwirtschaftlichen ersten als auch vom staatswirtschaftlichen zweiten Sektor abzugrenzen ist, sind der Sport- oder der Kulturbereich. Der Dritte Sektor ist insgesamt gekennzeichnet durch:

- Dominanz von Non-Profit-Organisationen (in Wien etwa 80%), überwiegend sind es Vereine – allerdings darf man den Dritten Sektor begrifflich nicht mit dem Non-Profit-Bereich gleichsetzen, denn hier sind auch Genossenschaften und eigentümerlose Träger (wie z. B. Sparkassen) vertreten. Für unsere Begrifflichkeit des Dritten Sektors ist nicht das Fehlen von Gewinn zentral (das wäre die wichtigste Definition des Non-Profit-Sektors), sondern die fehlende private Aneignung von (möglichem) Gewinn.
- Die Grenzen zwischen Dienstgeber und DienstnehmerIn verschwimmen oft, und zwar sowohl in (vielen) Vereinen als auch in Genossenschaften. So gibt es (weniger in Österreich, aber vor allem in Italien) soziale Genossenschaften, wo auch die Personen der Zielgruppen (bei uns würden sie Transitkräfte heißen) Mitglieder der Genossenschaften und daher »EigentümerInnen« ihrer Arbeitsplätze sind. Ähnlich verhält es sich prinzipiell in jenen Vereinen, in denen die Beschäftigten (bzw. einige der Beschäftigten) gleichzeitig Vereinsmitglieder oder gar Mitglieder in Vereinsgremien (Vorstand, Rechnungsprüfung) sind. Was im »normalen« Betrieb die Möglichkeiten innovativen, experimentellen Gestaltens erlaubt, schafft in Krisenzeiten (insbesondere bei knappen Ressourcen) besondere Spannungsverhältnisse und Belastungen.

¹ Siehe Anastasiadis u. a. 2003.

- Auch die Grenzen zwischen Ehrenamt und Beschäftigung verschwimmen in vielen Organisationen des Dritten Sektors, entweder haben Beschäftigte gleichzeitig eine (ehrenamtliche) Führungsfunktion (im Vorstand) oder Beschäftigte sind gleichzeitig ehrenamtlich in ihrem Arbeitsfeld (z. B. der KlientInnenbetreuung) tätig, was teilweise hart an den Grenzen des Arbeitsrechtes, insbesondere des Arbeitszeitrechtes, schrammt.
- Die Aufgaben bzw. Ziele der Organisationen sind oft größer als ihre Mittel, denn viele Drittsektororganisationen, insbesondere in der Sozialwirtschaft, sind zu großen Teilen durch die öffentliche Hand finanziert. Hier machen sich Mittelkürzungen genauso stark bemerkbar wie die Probleme, die sich aus der Budgetpragmatik ergeben (z. B. keine mehrjährigen Finanzierungen, zu spätes Überweisen der Gelder etc.).² Oft sind die (selbst- oder fremdgesteckten) Aufgaben der Organisationen größer als ihre Finanzierungsmöglichkeiten. Insgesamt klagen viele Organisationen der Sozialwirtschaft darüber, daß ihre Vorhaben nur zum Teil ausfinanziert sind und daß Innovationen nur deswegen nicht umgesetzt (ausprobiert) werden können, weil es das dafür nötige Geld nicht gibt.³
- Arbeit im Dritten Sektor ist »Arbeit mit Mission«.⁴ Es wird immer eine »Botschaft« mitvermittelt, der konkrete Arbeitsinhalt zählt für die Beteiligten (bzw. für die Mehrheit der im Dritten Sektor Beschäftigten) zumindest gleichwertig neben den Verdiensterwartungen. Somit tritt im Dritten Sektor neben das Tauschwertinteresse der Beschäftigten an der Verwirklichung ihrer Arbeitskraft auch ein konkretes Gebrauchswertinteresse genau dieser Arbeit: Die Durchsetzung von Zielen, von einer Mission. Dieses Gebrauchswertinteresse (die »Mission«) ist für Beschäftigte des Dritten Sektors oft stärker als das Gebrauchswertinteresse. Man bringt Opfer, um genau das zu tun, was man tut (tun darf), man verzichtet auf rechtzeitige Gehaltsüberweisungen oder borgt dem Trägerverein sogar noch Geld, damit dieser rechtzeitig die Zahlungen an Finanzamt oder Sozialversicherung tätigen kann.⁵ Das macht den besonderen Stellenwert der Arbeit im Dritten Sektor aus, ein Stellenwert, der jedoch nicht idealisiert werden darf; daneben existiert genauso das konkrete Beschäftigteninteresse nach einem ausreichenden, rechtzeitigen Einkommen und nach einer Einhaltung der vereinbarten Lage und Länge der Arbeits- bzw. Freizeit etc.

Die hier beschriebene Lebens- und Arbeitswirklichkeit im Dritten Sektor ist oft eine Lebenswirklichkeit von Frauen, ihr Anteil als Beschäftigte (nicht jedoch in verantwortlichen Leitungsfunktionen) ist deutlich höher als jener der Männer, und zwar nicht nur in der Sozialwirtschaft.⁶ Die »besondere« Stellung der Frauen in der Arbeitswelt⁷ wird im Dritten Sektor auf eine besondere Weise abgebildet und durch den hohen Anteil (vor allem weiblicher) ehrenamtlicher Tätigkeit in gewissem Sinn auf die Spitze getrieben.

² Siehe z. B. Mayrhofer u. a. 2005.

³ Siehe z. B. Mayrhofer u. a. 2004.

⁴ Siehe z. B. Anastasiadis u. a. 2003, Seibel 1994.

⁵ Siehe z. B. Mayrhofer u. a. 2004 und 2005.

⁶ Siehe Anastasiadis u. a. 2003.

⁷ Siehe für Österreich z. B. Godenzi/Dackweiler/König 2000.

Aus den genannten Besonderheiten des Dritten Sektors – insbesondere aus dem besonderen Verständnis von Erwerbsarbeit als »Arbeit mit Mission« – ergeben sich im Dritten Sektor auch Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretungen, hier wahrscheinlich weniger der gewerkschaftlichen Organisation als Probleme der konkreten Durchsetzung von DienstnehmerInneninteressen. Oft wirkt die Solidarität mit den KlientInnen (UserInnen) und/oder dem Dienstgeber, der ja oft der »eigene« Verein ist, doch stärker als das Durchsetzen von berechtigten eigenen Ansprüchen. Für den »normalen« Gewerkschaftsbetrieb im Dritten Sektor hemmend sind vor allem:

- Die verschwimmenden Grenzen – zwischen Vereinsfunktion und Beschäftigung, zwischen Ehrenamt und Beschäftigung.
- Die Gegenüberstellung von Mission und Arbeitsrechten.
- Die tatsächlichen (und vermuteten) Probleme der Finanzierung.
- Und schließlich ein Gender-Gap auch bei der Interessenvertretung.

Bei der Diskussion dieser Probleme sollte nicht vergessen werden, daß hier jene Schwierigkeiten beschrieben werden, die auch Beschäftigte der Gewerkschaften als DienstnehmerInnen ihrer Organisationen haben: Auch bei ihnen verschwimmen die Grenzen zwischen beruflicher und politischer Tätigkeit, auch sie leisten »Arbeit mit Mission«, auch sie werden in Organisationen beschäftigt, die sich immer stärker nach einer knapper werdenden Finanzdecke strecken müssen, und auch hier läßt sich ein Gender-Gap, insbesondere in den Führungsebenen, feststellen.

2 Ökonomischer Rahmen

Wie bereits ausgeführt wurde, verstehen wir unter »Sozialwirtschaft« die im Sozialbereich (i. w. S.) tätigen Organisationen des Dritten Sektors.⁸ Diese Sozialwirtschaft befindet sich in einem Spannungsverhältnis aus steigendem Erwartungsdruck (steigenden Aufgaben) und knapper werdenden Mitteln, es entsteht eine »Sandwichposition«, wenn die Organisationen der Sozialwirtschaft (und ihre Beschäftigten) zwischen den hohen (steigenden) Anforderungen und den niedrigen (sinkenden) Ressourcen erdrückt werden.

Der von vielen Organisationen (in) der Sozialwirtschaft erlebte steigende Erwartungsdruck (bzw. das Erleben steigender Aufgaben) hat vielfältige Gründe. So können die Aufgaben- bzw. Arbeitsmengen objektiv steigen, so z. B. in der Altenbetreuung aufgrund demographischer Veränderungen. Es können aber auch die Ansprüche und Erwartungen von UserInnen (BenutzerInnen, KlientInnen) steigen, so etwa durch ein gestiegenes Bildungsniveau jüngerer UserInnen-Generationen oder durch den Erwartungsdruck, den frühere Erfolge auf die nächsten Schritte in der Lebensbiographie ausüben (z. B. führen die Erfolge der schulischen Integration

⁸ Siehe Anastasiadis u. a. 2003.

in den 1990er Jahren nahezu automatisch zu höheren Erwartungen in der heutigen Arbeitsmarktintegration). Dazu kommt ein steigendes Verlangen vieler Menschen und daher auch vieler UserInnen nach Alternativen zu den allgemeinen staatlichen Angeboten (von der »alternativen« Kindergruppe bis hin zur Alternative zum gemeindeeigenen Pflegeheim).

Allerdings entstehen auch neue und zunehmende Möglichkeiten vieler UserInnen, Leistungen der Sozialwirtschaft zu erwerben (z. B. durch die Einführung des Pflegegeldes, das – empirisch nachweisbar⁹ – zu einem Rückgang der ehrenamtlichen, nachbarschaftlichen Pflege und zu einem Anstieg der Beschäftigung bei sozialen Diensten geführt hat). Dies kontrastiert mit einem Rückzug der öffentlichen Hand aus verschiedenen Leistungsbereichen.

Die Gründe für knapper werdende öffentliche Mittel bzw. die sich daraus ergebenden Probleme für Drittsektororganisationen sind vielfältig. Neben der allgemeinen Reduktion öffentlicher Budgets und den knapper werdenden Mitteln für manche Gebietskörperschaften (beispielsweise die geringeren finanziellen Spielräume der Gemeinden durch Verschlechterungen im Finanzausgleich und den Wegfall der Getränkesteuer) und die sich durch die steigende Arbeitslosigkeit ergebenden Probleme (höhere Aufwendungen und niedrigere Einnahmen für öffentliche Haushalte) sind es auch die Probleme der Liquidität (verspäteter Mittelfluß durch die Normen der Budgetpragmatik, kaum Bankgarantien für Vereine und dadurch teure Vorfinanzierungen etc.) von Drittsektororganisationen, die ihren gestalterischen Spielraum einschränken. Dazu kommen kollusive Einigungen (d. h. Einigungen auf Kosten Dritter) verschiedenster Fassungen. Wenn sich z. B. die KV-Parteien des Dritten Sektors auf einen Kollektivvertrag einigen, dessen Auswirkungen Dritte (vorrangig Gebietskörperschaften) zu zahlen haben, oder wenn sich umgekehrt Fördergeber darauf einigen, nur mehr auf Basis des Kollektivvertrages zu fördern, was wiederum Drittsektororganisationen, die bisher besser bezahlt haben, zu Entlassungen und/oder Änderungskündigungen zwingt, so beispielsweise im Zusammenhang mit dem BAGS-Kollektivvertrag.¹⁰

Der schrittweise Umstieg der öffentlichen Beauftragung von der Förderung bzw. der Normkostenabgeltung auf eine Beauftragung durch Vergabe nach dem Bundesvergabegesetz 2002 schafft neue Probleme, die in ihrer Dimension noch nicht völlig ausgelotet sind. Dort, wo es keine klaren, vorher vereinbarten Qualitätsrichtlinien gibt, wird der Auftrag nur mehr über den Preis vergeben, d. h. die billigstbietende Organisation erhält bindend den Zuschlag. Auf der Strecke bleiben (wahrscheinlich) die Qualität der Dienstleistung sowie die Qualität der Arbeit bzw. der Arbeitsplätze in diesem Bereich. Dazu kommt, daß ein und derselbe/dieselbe AnbieterIn nach dem Vergaberecht den gleichen Auftrag nur zwei- oder dreimal hintereinander erhalten darf, danach ist der Auftrag einem/einer anderen BieterIn zuzusprechen, selbst wenn es sich nicht um das billigste (beste) Angebot handelt. Damit können langfristige strategische Planungen inklusive einer langfristigen Personalentwicklung für Drittsektororganisationen deutlich schwieriger werden. Und traditionelle Netzwerke im Dritten Sektor könnten plötzlich als

9 Siehe z. B. Badelt/Hollerweger 2001.

10 Vgl. etwa Leibetseder u. a. 2005.

»verbotene BieterInnenabsprache« erkannt werden, was nach dem Vergaberecht nicht nur einen Ausschluß aus dem Vergabeverfahren bedeutet, sondern auch strafbar wäre.

Dazu kommt die von der EU-Kommission vorbereitete Dienstleistungsrichtlinie (»Bolkestein-Richtlinie«), die, wenn sie wie geplant im Jahr 2007 in Kraft tritt, gerade für Drittsektorganisationen erheblichen Kostendruck bedeuten könnte. Denn nach dieser Richtlinie darf jede Dienstleistungsorganisation aus jedem EU-Staat bei entsprechenden Ausschreibungen mitbieten, wobei sie nur das Recht ihres Heimatlandes anzuwenden hat (Arbeitsrecht, Qualitätsrechte), zu kontrollieren ist die Einhaltung der entsprechenden Normen nur durch Kontrollorgane aus dem Herkunftsland dieser Organisationen – wobei »Herkunftsland« nur bedeutet, daß der Firmensitz in diesem Land sein muß. Wenn sich also dann eine Organisation entschließt, ihren Sitz z. B. nach Zypern oder Lettland zu verlegen, wären auf ihr Angebot nur mehr das zyprische oder lettische Arbeitsrecht, nur mehr der dortige Kollektivvertrag und nur mehr die dortigen Sicherheits- und Qualitätsbestimmungen einzuhalten. Die Einhaltung dieser Normen wäre dann nur mehr von den Kontrollorganen aus Zypern oder Lettland, um bei unserem Beispiel zu bleiben, zu kontrollieren und nicht mehr von österreichischen Organen. Dadurch könnten gerade auf einem Vergabemarkt deutlich billigere Angebote erstellt werden, die Qualität der Dienstleistungen und der Arbeitsplätze bliebe freilich auf der Strecke – gerade in einem Bereich, wo das Prinzip »Arbeit mit Mission« herrscht, wäre mit sehr geringem Widerstand der Beschäftigten zu rechnen, zumindest was deren Arbeitsqualität beträfe. Allerdings: Die Bolkestein-Richtlinie ist noch nicht beschlossen.

3 Netzwerke ist eine für den Dritten Sektor typische Reaktion

Geradezu typisch für den Dritten Sektor ist das Agieren in Netzwerken. Vernetzungen tragen neue Entwicklungen, unterstützen Innovationen, helfen bei der Durchsetzung politischer Anliegen und stärken die Umsetzung von Zielen der beteiligten Organisationen. Dieses Agieren in Netzwerken schafft sowohl Chancen als auch Probleme. Chancen sind etwa: die gemeinsame Durchsetzung von Zielen (Lobbying), der Informationsaustausch, die Stärkung gegenüber fremden Interessen und der Transport von Ideen und Anliegen. Netze sind »missions-typische« Instrumente.

Allerdings gibt es auch Probleme, die dem Netzwerken hemmend gegenüberstehen. So erfordert Vernetzung Ressourcen, die oft nicht vorhanden sind.¹¹ Netze können unter Umständen innovativen Sonderwegen einzelner Organisationen entgegenstehen, denn Netzwerke haben auch regulierende Funktionen. Und schließlich können Netze in der Vergabewelt als »verbotene Bieterabsprachen« gelten. Sie stehen im Widerspruch zu neuen Konkurrenzsituationen des Vergabemarktes, es entstehen Situationen der Coopetition (G. Essl), die neue For-

¹¹ Siehe z. B. Mayrhofer u. a. 2004.

men des Netzwerks, nämlich eine Verbindung von solidarischer Kooperation und marktorientiertem Wettbewerb in den einzelnen Netzen erfordert.

4 Professionalisierung

Professionalisierungen und Professionalisierungsstrategien im Dritten Sektor müssen sich in diesem Spannungsfeld bewegen. Dabei können Instrumente der Marktwelt (z. B. Tools der Organisationsentwicklung wie KundInnen-Zufriedenheitsbefragungen) nicht einfach übernommen werden, sondern sie müssen auf die besonderen Bedürfnisse einer Arbeit mit Mission hin angepaßt und modifiziert werden.¹² Instrumente dazu sind etwa: Organisationsentwicklung, Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung, Personalentwicklung, Evaluation etc. Professionalisierungsstrategien in der Sozialwirtschaft sichern Qualität mehrfach, und zwar vor allem die Qualität der (Dienst-)Leistungen und die Qualität der Arbeit und ihrer Beziehung (z. B. durch nicht-diskriminierende Kollektivverträge¹³). In der Professionalisierungs- und Qualitätsentwicklungsdiskussion des Dritten Sektors geht es immer auch um die Absicherung und Weiterentwicklung der Qualität der »Mission«, also der (politischen) Gestaltung von Wirklichkeiten und Lebensräumen. Hier sind Fortschritte festzustellen. Interessenvertretungen sind Träger dieses Fortschrittes, aber nicht die einzigen.

5 Sozialarbeit

SozialarbeiterInnen, so die Hypothese, sind auf die speziellen Anforderungen und Erwartungen des Dritten Sektors und seiner Qualitätsentwicklung durch ihre Ausbildung in der Regel besser vorbereitet als andere Berufsgruppen, die im Dritten Sektor tätig sind. Dieser Befund ist eher Auftrag als Ergebnis und erfordert eine ständige Verbindung von Ausbildung, Forschung und Praxis. Die Entwicklung einer Sozialarbeitswissenschaft, also die Erweiterung der Sozialarbeit von der Profession zur Disziplin, kann die Basis dafür schaffen.¹⁴

Die Umstellung der Ausbildung auf Fachhochschulniveau Anfang dieses Jahrtausends schafft neue Möglichkeiten für eine akademische Verortung von Sozialarbeitswissenschaften von der Profession zur Disziplin, allerdings ist in den kommenden Jahren darauf zu achten, daß die – durch den Bologna-Prozeß geforderte – Umstellung des nun einheitlichen vierjährigen Magisterstudienganges (FH) auf ein zweistufiges Bakkalaureats-/Magistersystem nicht wiederum zu Qualitätsverlusten und zur Reduktion der Möglichkeiten akademischer Entwicklungen der Sozialarbeitswissenschaft in Österreich führt. Der Weg zum eigenständigen Doktoratsstudium der Sozialarbeit auch in Österreich muß daher weiterhin verfolgt werden.

¹² Siehe dazu beispielsweise Anastasiadis/Schmid 2005.

¹³ Siehe z. B. Leibetseder u. a. 2005.

¹⁴ Siehe z. B. Schmid 2004.

Gewerkschaften sind in den Prozeß der Verwissenschaftlichung von Sozialarbeit leider noch (zu) wenig eingebunden, ein systematischer Dialog kann ein Schritt zur Überwindung dieses Defizits sein. Gemeinsame Projekte (z. B. aus der Gemeinschaftsinitiative Equal, wie z. B. das von den Sozialarbeitsstudiengängen der FHs St. Pölten, Linz und Wien eingereichte Projekt »Quality in Inclusion – Donau-Equal«, schaffen dazu Möglichkeiten. Es kommt darauf an, diese auch zu nutzen.

6 Literatur

- Anastasiadis, Maria/Essl, Günter/Riesenfelder, Andreas/Schmid, Tom/Wetzl, Petra (2003): Der Dritte Sektor in Wien – Zukunftsmarkt der Beschäftigung? Wien.
- Anastasiadis, Maria/Schmid, Tom (2005): Arbeits- und sozialrechtliche Entwicklungsperspektiven. Handlungsempfehlungen an Politik, Interessenvertretungen und Organisationen des Dritten Sektors zur Verbesserung der Qualität der Arbeit im Dritten Sektor; Beitrag zur Toolbox »Weiterentwicklung von Organisationen im Dritten Sektor« der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft »Der Dritte Sektor in Wien«, Wien.
- Badelt, Christoph/Hollerweger, Eva (2001): Das Volumen ehrenamtlicher Arbeit in Österreich, Working Paper, Wien.
- Dimmel, Nikolaus (2005): Perspektiven der Sozialwirtschaft 2005–2015. Vergaberecht – Leistungsverträge – Sozialplanung, Wien.
- Godenzi, Alberto/Dackweiler, Regina/König, Ilse (2000): »Man hat nur ein Leben.« Reaktionen von Männern in Organisationen auf Gleichstellungsinitiativen, Wien.
- Kurswechsel (2004): Sozialwirtschaft in Österreich – Alternative oder Lückenbüßerin, Heft 4/2004, Wien.
- Mayrhofer, Marlene/Pallas, Bettina/Schmid, Tom (2004): Finanzierung der Kärntner Sozialwirtschaft. Status quo. Wien – Klagenfurt (Celovec).
- Mayrhofer, Marlene/Pallas, Bettina/Schmid, Tom (2005): Alternative Finanzierungsmodelle im Bereich der Fremd- und Zwischenfinanzierung Best Practices und Handlungsoptionen für die Kärntner Sozialwirtschaft. Wien/Klagenfurt (Celovec).
- Leibetseder, Bettina/Lindner, Berthold Lion-Schwameis, Birgit/Löschnigg, Günter/Phillip, Thomas/Resch, Reinhard/Schmid, Tom/Stelzer-Orthofer, Christine (2005): Diskriminierungsfreier Musterkollektivvertrag für den österreichischen Gesundheits- und Sozialbereich, Wien.
- Popp, Reinhold/Posch, Klaus/Schwab, Marianne (Hg.) (2005): Forschung und Soziale Arbeit an Österreichs Fachhochschulen, Wien.
- Schmid, Tom (2004): Eulen nach Athen tragen. Oder: Gibt es eine besondere politische Verantwortung der Sozialarbeit? in: Gerald Knapp (Hg.): Soziale Arbeit und Gesellschaft. Entwicklungen und Perspektiven in Österreich, Klagenfurt (Celovec), Seite 241–262.
- Seibel, Wolfgang (1994): Funktionaler Dilettantismus, Baden-Baden.

Olga Zechner

Arbeitsbedingungen der Sozialarbeit in Organisationen der Gemeinde Wien

1 Zum sich wandelnden Stellenwert Sozialer Arbeit

Als langjährige Bedienstete der Gemeinde Wien hatte ich die Gelegenheit, die Entwicklung und den Stellenwert der Sozialarbeit in den Magistratsabteilungen über annähernd drei Jahrzehnte zu beobachten. Da ich immer in der Kinder- und Jugendwohlfahrt tätig war, beziehe ich meine Erfahrungen in erster Linie aus diesem Bereich.

Bevor ich auf die Bedingungen für die Profession der Sozialarbeit eingehe, muß ich festhalten, daß wir als öffentlich Bedienstete weder um die Absicherung des Arbeitsplatzes noch um die termingerechte Überweisung des Gehalts kämpfen müssen. Arbeit und Familie sind in der Regel gut zu vereinbaren, da es die Möglichkeit zur Gestaltung der unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle gibt. Seit einigen Jahren gibt es auch das Recht auf ein Freijahr, das vor allem den in sozialen Handlungsfeldern Beschäftigten die Möglichkeit zur Regeneration bietet.

Die Fortbildung, verstanden als ein wichtiger Bestandteil der professionellen Weiterentwicklung, ist in der Regel verpflichtend. Das war nicht immer so. Sowohl manche KollegInnen als auch einige Vorgesetzte hatten wenig Interesse an lebenslangem Lernen.

Heute sind dafür jährlich fünf Tage vorgesehen, die von der Leitung auch als verpflichtender Bestandteil der Arbeit gesehen werden. Seit einigen Jahren wird die Weiterbildung jedoch nur mehr abteilungsintern und von der Verwaltungsakademie der Gemeinde Wien angeboten. Dieses interne Angebot bindet jedoch den größten Teil des Budgets, sodaß es für die einzelnen Bediensteten nur in Ausnahmefällen möglich ist, eine externe Weiterbildung finanziert zu bekommen. Auch die ReferentInnen sind in der Regel MitarbeiterInnen der Abteilung. Diese Regelung entlastet zwar das Budget, hat jedoch zur Folge, daß wir sowohl im Hinblick auf Themen als auch in der Kommunikation mit KollegInnen im »eigenen Saft schmoren«.

Zuvor gab es handlungsfeldübergreifende Angebote, die auch Kontakte und einen Informationsaustausch zwischen allen SozialarbeiterInnen, die bei der Gemeinde Wien beschäftigt sind, förderten. Diese Einschränkungen werden nach wie vor von vielen KollegInnen als Defizit wahrgenommen.

Die Bestrebungen des Berufsverbandes hinsichtlich der Zuerteilung von Subventionen für handlungsfeldübergreifende Weiterbildungen wurden von den politisch Verantwortlichen und auch von AbteilungsleiterInnen abgelehnt.

Die Ausübung der Profession unter Einhaltung der ethischen Grundsätze der Sozialarbeit muß jedoch zunehmend hinterfragt werden, seit »New Public Management« die Standards definiert und Rahmenbedingungen diktiert. Wir arbeiten mit KundInnen und bieten Produkte an.

Der Kundenbegriff trifft aus meiner Sicht jedoch nur auf einen geringen Prozentsatz unserer KlientInnen zu, denn die wenigsten haben eine Wahlmöglichkeit oder können sich aus der Produktpalette etwas aussuchen. Im öffentlichen Bereich geht es einerseits um Rechtsansprüche, die geltend gemacht werden, andererseits aber auch um die Ausübung von Kontrolle.

Diese Entwicklung hat aber nicht nur Folgen, die in Frage zu stellen sind. Die Probleme und Zieldefinitionen werden klar formuliert und auch mit den KlientInnen besprochen. Es wird auf der Basis von Vereinbarungen gearbeitet, die auch die Erwartungen der KlientInnen berücksichtigen. Damit wurde ein erster aber wichtiger Schritt in Richtung der Etablierung gewisser Konsumentenrechte getan. Es wurden viele Prozesse aus dem Management übernommen, was in weiterer Folge auch bedeutet, daß für Beziehungsarbeit – aus meiner Sicht ein Grundprinzip der Sozialarbeit – wenig Raum bleibt oder diese erst gar nicht angeboten wird.

Die zu behandelnden Probleme müssen in die Produktpalette passen, vorgegebene Verwaltungs- und Zeitvorgaben müssen eingehalten werden. Dies kann dazu führen, daß ein »Fall« sehr schnell abgeschlossen wird, denn »das Produkt« – z. B. Angelegenheiten rund um wirtschaftliche Probleme – wurde innerhalb enger thematischer Grenzen abgehandelt. Sollte dieselbe Familie jedoch nach einigen Wochen wieder vor der Tür stehen, wird entsprechend diesem Verständnis katalogisierter Probleme ein neuer Fall daraus. Es spielt keine Rolle, ob das ursprüngliche Problem der wirtschaftlichen Schwierigkeiten in Zusammenhang steht mit dem aktuellen Anlaß. Dabei wäre es nicht so schwer, ein eingehenderes Verständnis dafür zu entwickeln, daß es zwischen materiellen Problemen und Beziehungskrisen, psychischen Beeinträchtigungen oder einem Überlastungssyndrom Wechselwirkungen geben kann.

Das nunmehrige Verständnis von effizienter Arbeit hat die Möglichkeit geschaffen, daß der /die KlientIn, der/die wieder vor der Tür steht, nun von jemand anderem aus der Kollegenschaft übernommen wird, da der/die zuvor mit »dem Fall« Befasste z. B. keine Kapazitäten zur Verfügung hat, an der Problemstellung nicht interessiert ist, oder den/die KlientIn einfach nur als »nervend empfindet«. Und so werden KlientInnen oft weitergereicht, bis sie vielleicht auf einen/eine KollegIn treffen, die/der bereit ist, auch Beziehung anzubieten und den/die KlientIn als Individuum mit möglicherweise einer Palette von Problemen anzunehmen und ihn/sie über einen längeren Zeitraum zu begleiten.

Dieses Begleiten kann jedoch zur Folge haben, daß man sich gegenüber der Hierarchie dafür rechtfertigen muß, da »Begleiten« kein Produkt ist und nicht in das statistische Erfassungsschema paßt.

Aus der Sicht des/der ArbeitnehmerIn können diese neuen Arbeitsmodelle begrüßenswert sein, denn das Abgrenzen wird erleichtert, die Gefahr der Überlastung gesenkt. Es schützt auch vor Frustration, denn die Ressourcen – vor allem im finanziellen Bereich – werden immer geringer, und es wird wieder sehr viel Zeit in das »Schnorren« für KlientInnen investiert. Die vielen Telefonate, das Schreiben von Berichten und Anträgen, um dann 200 bis 300 Euro für die Miete oder eine Stromrechnung zu erbetteln, sind erschöpfend und oft frustrierend. Daher sinkt auch die Bereitschaft, diese KlientInnen längerfristig zu betreuen.

2 Eine fragwürdige Zukunft

Aber entspricht der Rückzug auf administrative Abläufe auch dem Verständnis von zeitgemäßer und professioneller Sozialarbeit? Oder gehört es etwa zur Eigendynamik moderner Verwaltungen, ein Minimum an inhaltlicher Qualität nur dann zu gewährleisten, wenn großes und freiwilliges Engagement der MitarbeiterInnen eingebracht wird? Was aber leistet die hierarchische Leitung, um dieses Engagement zu fördern?

Die Administration füllt einen großen Teil der Arbeitszeit aus. Diese Verbürokratisierung spürt man als MitarbeiterIn dann besonders, wenn dadurch wenig Spielraum für Beziehungsarbeit bleibt. Dabei werden die Definitionen der Arbeitsbereiche, die Aufgaben und Ziele der Abteilungen meist in sehr schön formulierten Leitbildern festgehalten. In diesen Dokumenten werden das Wissen der MitarbeiterInnen, ihr Einsatz und ihre Kreativität als wichtigstes Kapital benannt. In der Kommunikation zwischen der Spitze der Hierarchie und der Basis der MitarbeiterInnen finden sich diese Werte kaum wieder.

Bei inhaltlichen Fragestellungen hat sich in den letzten Jahren die Haltung etabliert, daß den Untergebenen nur noch das Ergebnis mitgeteilt wird. Das Wissen der MitarbeiterInnen, ihr Einsatz und ihre Kreativität sind für den eigentlichen Entscheidungsprozeß jedoch irrelevant.

MitarbeiterInnen und ihre Berufsvertretungen, wie in meinem Fall der Österreichische Berufsverband der SozialarbeiterInnen, sind keine adäquaten GesprächspartnerInnen, die man in fachliche und berufspolitische Diskurse einbezieht. Das über Jahrzehnte angesammelte Erfahrungspotential der KollegInnen hat keinen Wert, den man positiv einsetzen könnte.

Im Gegensatz zu dem nach außen transportierten Bild wird von den MitarbeiterInnen mehr und mehr verlangt, sich auf die nötigsten Kernaufgaben zu beschränken und diese den verwaltungstechnischen Vorgaben entsprechend abzuwickeln.

In einem Beitrag in der Fachzeitschrift des Berufsverbandes – »Sozialarbeit in Österreich« – vom September 1997 beschreibt die damalige leitende Sozialarbeiterin im Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, Ulrike Mayr, das Spannungsverhältnis zwischen Verwaltung und Sozialarbeit. Dem Verwaltungsprinzip der Arbeitsteilung steht in der Sozialarbeit der Anspruch auf Teamarbeit und Kooperation gegenüber. Weitere Gegensätze sind:

- »Sachbearbeitung versus Lernen, Orientierung am Menschen in seinem sozialen Umfeld;
- Regelsteuerung versus Lenkungs Eingriffe in sozialen Systemen;
- Verfahren versus Konfliktregelung und Problemlösungsstrategien;
- Standardisierung versus Kreativität;
- Formalisierung versus Flexibilität;
- Kausal-lineares Erledigungsprinzip versus dynamische und komplexe Geschehen und Mehrdimensionalität;
- Rechtskultur im Sinne eines bürokratisch-rechtlichen Verfahrensverständnisses als Gesetzesvollzug versus Agogischen Regeln durch Planung und zielorientiertes Vorgehen«.

Letztlich kommt Ulrike Mayr zu dem Schluß: »Sozialarbeit ist der einzige Beruf, der seine Verpflichtung zur Solidarität mit den Leidenden in und an der Gesellschaft als auch in und an ihrer Kultur nicht aufgeben kann, ohne seinen Berufsinhalt aufzugeben.« Es scheint, als hätte die Gemeinde Wien das positive Potential dieses Spannungsverhältnisses erkannt. Manche Teile der Leitbilder beschreiben ein mit professioneller Sozialarbeit kompatibles Verständnis sozialer Dienstleistungen im Kontext öffentlicher Verwaltung.

Es ist überaus bedauerlich, daß diese Erkenntnis den Schritt der Umsetzung in den Arbeitsalltag der SozialarbeiterInnen nicht überlebt hat. Wenn die Praxis die Hochglanzpräsentation der Leitbilder als toten Text entlarvt, so ist dies demotivierend. Zumindest ist es nicht förderlich für das Engagement der SozialarbeiterInnen.

Neben den bereits beschriebenen Auswirkungen für die KlientInnen der Sozialarbeit sind auch die Konsequenzen für die weitere Entwicklung der Dienstleistungen zu beachten.

Das »Rote Wien« der Zwischenkriegszeit setzte trotz schwierigster wirtschaftlicher Bedingungen Meilensteine in der fachlichen Innovation der Jugendwohlfahrt. Dahinter standen Persönlichkeiten, die mehr wollten als modernes Management in ihrem Bereich der Verwaltung.

Das »Rote Wien« des 21. Jahrhunderts ist allerdings nicht mehr Motor für die Verwirklichung von Zukunftsperspektiven in der Sozialarbeit. Im Gegenteil: Über fragwürdige Umstiegslehrgänge sollen teilqualifizierte MitarbeiterInnen in Kernbereichen der Jugendwohlfahrt beschäftigt werden.

Dieses Beispiel spiegelt für mich die allgemeine sozialpolitische Entwicklung der reduzierten Budgets wider. Der Staat und das Land ziehen sich aus der sozialen Verantwortung zurück und überlassen vor allem die Lösung der materiellen Probleme, die in den letzten Jahren massiv zugenommen haben – was man daran erkennen kann, daß die Zahl der SozialhilfeempfängerInnen innerhalb eines Jahres um ca. 50% angestiegen ist –, den privaten Dienstleistern in der Sozialarbeit.

Vereine und andere Freie Träger in der Sozialarbeit nutzen vermehrt jene Chance, die durch die Beachtung der Prinzipien der Sozialarbeit deren Professionalisierung vorantreibt.

Bleibt scheinbar die Wahl zwischen zwei unbefriedigenden Varianten: Sich entweder dem Risiko unsicherer Budgets privater Organisationen auszusetzen oder die Verbürokratisierung zu akzeptieren und sich damit abzufinden, daß fachliche Kompetenz aus Sicht der Entscheidungsträger als zweitrangig betrachtet und wirtschaftlichen Argumenten untergeordnet wird.

Die Auslagerung sozialer Dienste in eine privatrechtliche Gesellschaft, die sich zu 100% im Eigentum der Gemeinde befindet, scheint daher eher die Verbindung der Nachteile beider Optionen zu sein.

Als Sozialarbeiterin und Mitarbeiterin der Gemeinde Wien habe ich aber auch die Möglichkeit die Lösung dort zu suchen, wo ich den größten Einfluß habe – bei mir selbst und innerhalb des Berufsverbandes der SozialarbeiterInnen, der als berufspolitische Vertretung auch sozialpolitische Entwicklungen kritisch beobachtet.

(Es wäre schön, wenn dies auch die Gemeinde Wien sehen und zum Dialog zurückfinden könnte ...?)

Peter Pantucek

Die Zukunft der beruflichen Anforderungen und Kompetenzen in der Sozialen Arbeit

Mit der Zukunft ist das so eine Sache: Sie kommt immer anders, als man denkt. Die Wahrscheinlichkeit, daß Sie in zehn Jahren bei Durchsicht meines Beitrages nur nachsichtig lächeln, ist groß.

Ich werde mich also sicherheitshalber zuerst mit jener Zukunft beschäftigen, die schon geplant und schon beschlossen und daher absehbar ist: Das ist die Zukunft der Ausbildung für die Soziale Arbeit. Diese Zukunft hat schon begonnen, und es ist absehbar, wie es weitergehen wird. Da bewege ich mich auf relativ sicherem Gelände. Die berufliche Weiterbildung wird uns dann schon in unsicherere Gegenden führen. Und dann werde ich mich mit den wahrscheinlichen künftigen Entwicklungen des Sozialwesens und damit dieses Sektors des Arbeitsmarktes, in dem wir agieren, beschäftigen.

1 Qualifikationswege

Blicken wir auf die nächsten Jahre, so sehen wir eine bizarr wirkende Ausbildungslandschaft. Wie Sie alle wissen, haben die Akademien für Sozialarbeit in den letzten Jahren ihr Leben ausgehaucht.

Es ist Zeit für einen kurzen Nachruf. Die Akademien waren Schulen, die eine hinreichende Distanz zu den Hochschulen und Universitäten hatten, um sehr praxisorientiert ausbilden zu können. Gleichzeitig schickten sie die Absolventinnen und Absolventen in eine Sackgasse. Aufbauend auf die Akademie gab's nix mehr, man war auf den freien Markt der nicht-akademischen Bildungsangebote verwiesen: Therapieausbildungen und ähnliches. Die Akademien haben die berufliche Identität der Sozialarbeit bewahrt, haben sie aber auch auf einem niedrigen Level gehalten. Die Akademien sind Geschichte. Ende des Nachrufes.

Was nicht Geschichte ist, sondern Gegenwart und Zukunft, sind die zahlreichen AbsolventInnen der Akademien. Sie sind jene, die derzeit die Sozialarbeit als Profession repräsentieren. Sie werden noch Jahrzehnte in diesem Feld tätig sein, werden es wesentlich mitprägen. Viele von ihnen sind bereits heute in leitenden Positionen und werden das auch in Zukunft sein.

Spätestens ab Sommer 2005 sind die Diplomierten SozialarbeiterInnen (DSA) aber nicht mehr allein die RepräsentantInnen der Profession. Es erscheinen die ersten AbsolventInnen der einschlägigen Fachhochschul-Studiengänge auf dem Arbeitsmarkt. Das wird noch keine Revolution auslösen, da bin ich mir sicher. Die Dienstgeber werden noch sehr unsicher sein, was sie mit diesen Leuten tun sollen. Manche werden meinen, das sei ohnehin das gleiche wie die

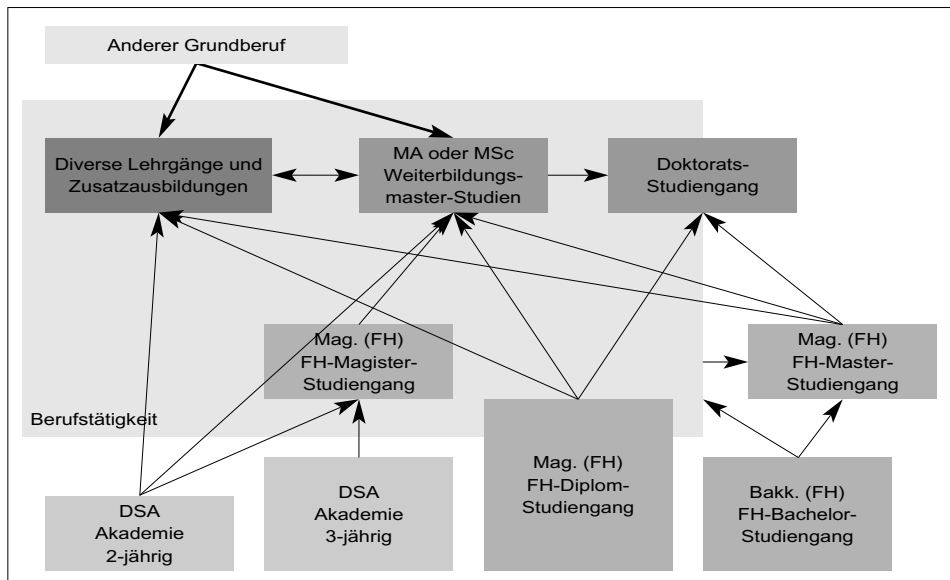
DSAs, andere wieder werden überzogene Vorstellungen haben, was die nunmehrigen FH-AbgängerInnen wer weiß nicht alles können oder daß sie so besonders klüger seien als die vormaligen Sozialakademie-AbsolventInnen.

Tatsächlich haben beide recht: Wir beobachten an der Fachhochschule eine Ausdifferenzierung. Es gibt jene StudentInnen, die das Hochschulstudium als eine Herausforderung betrachten, die brillante Diplomarbeiten schreiben, deren sich eine Universität wahrlich nicht schämen müßte, und die sehr gerne auch noch ein Doktoratsstudium anhängen würden. Am liebsten ein Doktorat in Sozialarbeitswissenschaft. Und es gibt jene Studierenden, die endlich »richtig« arbeiten wollen, die mit den Wissenschaftlichkeitsansprüchen nichts anfangen wollen und nichts anfangen können.

Hier kündigt sich eine Ausdifferenzierung an, die in den nächsten zehn bis 15 Jahren sicher noch deutlicher werden wird. Einer der Gründe dafür ist die europäische Hochschulpolitik, vor allem die europaweite Umgestaltung der Hochschulabschlüsse, bekannt unter dem Stichwort »Bologna-Prozeß«. Dieser in der gesamten Europäischen Union stattfindende Prozeß hat eine Reihe von Komponenten, von denen die Vereinheitlichung der Abschlüsse nur ein Teil ist. Es ist hinlänglich bekannt, daß eine der gravierendsten Änderungen die Einführung eines Bakkalaureats- bzw. Bachelor-Abschlusses als Erstabschluß ist, auf diesen Bachelor setzt dann ein Master-Studium auf. Zum Master kommt man nach fünf Studienjahren – immer vorausgesetzt, man schafft das Studium in der Mindeststudienzeit. An Fachhochschulen ist das ja die Regel.

Sehen wir uns also einmal an, welche Bildungsgänge jene Kolleginnen und Kollegen absolviert haben werden, die sich in ca. zehn Jahren als SozialarbeiterInnen im Berufsfeld tummeln werden.

Abbildung: Bildungsgänge in der Sozialarbeit



Im Vergleich zu früheren Verhältnissen mag das unübersichtlich sein. Über die AbsolventInnen der Diplomstudiengänge haben wir bereits gesprochen, sie sind in Kürze auf dem Arbeitsmarkt, und da strömen in den nächsten fünf Jahren noch einige nach. Lauter Magistri (FH). Dazu wird auch noch eine gewisse Anzahl an Akademie-AbsolventInnen kommen, die einen berufsbegleitenden Magisterstudiengang, einen sogenannten Nachgraduierungsstudiengang besucht haben werden. Es sieht so aus, als würden das nicht allzu viele werden. Das liegt nicht am mangelnden Interesse der KollegInnen, sondern an der bloß tröpfelnden Finanzierung durch das Bildungsministerium. Zumindest vorerst wird das ein Abschluß auf dem Niveau der Diplomstudiengänge sein. Sie sehen, das ist noch nicht Bologna-konform, denn das sind nur vier Jahre Studium.

Nächstes Jahr, also im Herbst 2006, werden an einigen Standorten, u. a. in Sankt Pölten, aber noch nicht in Wien, die ersten Bakkalaureats-Studiengänge starten. Auf den ersten Blick scheint das zu heißen: »Zurück an den Start«, zurück zu den drei Jahren der alten Akademie. Das kann man so sehen, und doch wird es etwas anderes sein. Die künftigen Bakkalaureats-Studiengänge werden immer noch SozialarbeiterInnen heranbilden, sie werden praxisbezogen sein, sie werden auf eine soziale Berufstätigkeit vorbereiten. Aber sie werden – das läßt sich jetzt bereits voraussagen – intensiver sein, als es die Akademien waren. Das liegt an der Entwicklung des Berufes, darüber werde ich später noch sprechen, das liegt aber auch an ihrer neuen Einbindung in das Hochschulsystem. Die künftigen Bachelor-AbsolventInnen werden fit für den Beruf sein, und es ist anzunehmen, daß tatsächlich ein guter Teil der AbsolventInnen dann vorerst einmal in den Beruf geht, praktische Sozialarbeit macht, »Front Line Social Work«. Ein Teil aber wird auf der Hochschule bleiben oder möglichst rasch auf sie zurückkehren wollen. Das sind jene, die ich schon vorhin erwähnt habe: Jene, die wissenschaftliche Neugier haben, die im Feld des Sozialwesens forschen wollen, die sich spezialisieren wollen. Sie können weitere zwei Jahre studieren, und dieses Studium wird an den Fachhochschulen weiterhin eine berufspraktische Ausrichtung haben müssen. Von einem völligen Abdriften jener Studierenden in den Elfenbeinturm akademischer Präpotenz kann also keine Rede sein, sehr wohl aber von einer intensiveren Aneignung von Fähigkeiten der strukturierten Reflexion, wie sie für wissenschaftlich grundlegende Berufe Standard ist.

Wie diese künftigen Magisterstudiengänge aufgebaut sein werden, darüber läßt sich heute noch wenig sagen. Die Fachhochschulen haben noch einige Jahre Zeit, bevor sie die Curricula konzipieren müssen. Vorüberlegungen gibt es allerdings schon. Die ersten AbsolventInnen werden wahrscheinlich 2011 am Arbeitsmarkt erscheinen. Dann hätten wir die neue professionelle Landschaft der Sozialarbeit komplett. In den Jahren darauf (ich spreche von 2011 bis 2020 und später) wird sich langsam der Anteil der DSAs verringern, der Anteil der Bachelor- und Master-AbsolventInnen wird sich erhöhen. Sie sehen, das ist ein langfristiger Prozeß. Und der wäre sogar noch einigermaßen überschaubar, wenn, ja wenn es nicht auch noch den oberen Teil dieser Grafik gäbe.

Aber vorerst muß ich noch etwas zu verbreiteten Ängsten sagen, die Sozialakademie-AbsolventInnen könnten auf dem Arbeitsmarkt ins Hintertreffen geraten. Ich halte das gleichzeitig für unwahrscheinlich und für wahrscheinlich.

Unwahrscheinlich ist es, weil die Kolleginnen und Kollegen bereits gut verankert sind in der Branche. Sie haben teils reiche Berufserfahrung und stechen damit locker die Frischlinge aus, die von der FH kommen. Der Arbeitsmarkt in Österreich ist ja nicht gerade überschwemmt von SozialarbeiterInnen, und die Branche wächst immer noch.

Wahrscheinlich ist allerdings, daß jene, die glauben, mit dem Erwerb des Diploms hätten sie für ihre Berufslaufbahn genug gelernt, keine Chance auf interessante Posten haben werden. Das wird allerdings auch für die kommenden FH-AbsolventInnen gelten.

2 Postgraduale Bildung

Und damit komme ich jetzt doch zum oberen Teil der Grafik und zum zweiten Teil meines Referats: Zur Bildung nach dem Diplom, zur postgradualen Bildung.

Eine professionelle Berufskarriere wird in Zukunft – nicht nur in der Sozialarbeit – nicht mit dem Erwerb eines berufsqualifizierenden Diploms, Bakkalaureats oder Master-Titels auf Dauer garantiert sein. Längst sind es nicht nur die naturwissenschaftlichen Fächer, die ihren Wissensstand rasant vergrößern, sondern auch die Professionen, die mit Sozialtechnologie zu tun haben. Auch hier geht die Spezialisierung munter voran, und die Techniken der Fallbearbeitung, der Organisation von Hilfen, des Gespräches etc. entwickeln sich zügig weiter. Für die Tätigkeit in Spezialgebieten braucht man spezielle Kenntnisse, und um auf dem gleichen Niveau zu bleiben, muß man ständig weiterlernen. Dieses Weiterlernen wird auch im Sozial- und Gesundheitswesen zum Standard werden, und dreitägige durch den Dienstgeber organisierte Fortbildungen jährlich werden nicht reichen.

Vor allem jene, die interessante Aufgaben haben wollen, die auch konzeptuell, innovativ und herausfordernd tätig sein wollen, werden weiterführende Bildungsangebote nutzen müssen. Für die Sozialarbeit ist das ja nicht neu, schon bisher haben viele Kolleginnen und Kollegen Zusatzausbildungen absolviert. Das Ende der Akademie als Bildungssackgasse eröffnet in Zukunft aber neue Möglichkeiten, die ich hier andeuten will, bevor ich mich mit den künftig interessanten Wissensbeständen beschäftigen werde.

Eine Option, die wir den Kolleginnen und Kollegen eröffnen wollen, ist die eines Doktoratsstudienganges. Das wird nicht für viele eine Möglichkeit sein, aber es soll doch für einige möglich sein, und zwar für genau jene, die sich auf einem sehr hohen Niveau mit Sozialarbeit beschäftigen wollen. Wir als Profession brauchen solche Leute. Sie sollen – in Übereinstimmung mit ihrer sozialarbeiterischen Identität – an der wissenschaftlichen Grundierung des Berufes arbeiten. Sie sollen die Möglichkeit haben, zu forschen und als akademische ExpertInnen aufzutreten, als sozialarbeiterische akademische ExpertInnen. Und wir brauchen jene künftigen Kolleginnen und Kollegen auch als Lehrende an den Fachhochschulen. Momentan gibt es noch große, ja geradezu unüberwindliche Hürden beim Zugang zu einem Doktoratsstudium als SozialarbeiterIn. Wir hoffen, daß sich diese Hürden sukzessive abbauen lassen, das Team der Fachhochschule Sankt Pölten arbeitet daran, aber ich bin sicher, es wird da nicht allein bleiben.

In größerem Ausmaß werden allerdings die bereits bestehenden und die künftigen berufsbegleitenden Master-Studiengänge, die sogenannten »Weiterbildungs-Master« die Landschaft verändern. Zuletzt waren es fast ausschließlich Sozialmanagement-Master, die im Berufsfeld eine Rolle gespielt haben, in Zukunft werden einige weitere Felder hinzukommen. Nun können auch die Fachhochschulen Hochschullehrgänge, auch mit Master-Abschluß, anbieten, und während die Hochkonjunktur des Sozialmanagements vorbei sein dürfte, werden neue Angebote entstehen.

Diese Weiterbildungsmaster sind teuer. Derzeit muß man mit mindestens ca. 10.000 Euro für ein viersemestriges Studium rechnen. Im günstigen Fall erhält man Unterstützung vom Arbeitgeber. Ein solches oder mehrere solcher Studien werden in Zukunft wohl für manche zur berufsbezogenen Bildungslaufbahn gehören.

Weiterhin werden natürlich Zusatzausbildungen ohne akademischem Abschluß eine Rolle spielen, seien es jetzt Supervisions-, Mediations-, Suchtberater-, Therapieausbildungen oder was es noch so relevantes auf diesem Markt gibt. Abzusehen ist allerdings, daß die seriöseren (und leider auch die unseriöseren) dieser Angebote versuchen werden, sich in das System der Hochschulabschlüsse einzuklinken.

Etwas anderes zeigt sich hier auch, sie sehen´s auf der Grafik: In diesem Feld der Zusatzausbildungen und sozialwesenbezogenen Master-Studiengänge sind die Sozialarbeiterinnen nicht mehr allein: Auch Leute, die aus ganz anderen beruflichen Bildungskarrieren kommen, machen diese Kurse, und sie erwerben dadurch Wissen, das sozialarbeitstypisch ist. Sie treten dann gestärkt als KonkurrentInnen auf dem Arbeitsmarkt auf.

Ich bin mir nicht ganz sicher, ob sich die Reviere der Sozialarbeit über ein Berufsgesetz oder ähnliche standespolitische Initiativen so weit abschotten lassen, daß da niemand eindringen kann. Und bin mir auch gar nicht sicher, daß das wünschenswert wäre.

3 Berufliche Anforderungen der Zukunft

Die Zukunft ist nicht nur voraussehbar, sondern auch offen. Der nun anschließende Teil des Beitrages ist reine Spekulation.

Eigentlich schreibe ich jetzt darüber, wie ich selber mir die Kolleginnen und Kollegen in der Zukunft wünsche. Ich habe da Übung, Anfang 2000 wurde ich von einer inzwischen sanft entschlummerten Zeitschrift gefragt, was ich mir von der Sozialarbeit im neuen Jahrzehnt so wünsche. Ich habe das jetzt nachgelesen, und da stand am Ende etwas ganz Seltsames, ich zitiere: »Vor kurzem feierte der ÖBDS, der Berufsverband Diplomierter Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen, seinen 50. Geburtstag. Eine Gitarrenband spielte im Wiener Rathaus auf: Alte Hadern aus den 1950er, 1960er und 1970er Jahren des vorigen Jahrhunderts. In zehn Jahren wird vielleicht ein »Verband Soziale Arbeit« nicht die Vergangenheit, sondern die Zukunft feiern: Mit aktueller Musik, in einem modernen Ambiente. Und es werden nicht die alten Herren und Damen meiner Generation das Bild bestimmen, sondern jene, die im Jänner 2000 noch

gar nicht in diesem Berufsfeld gearbeitet hatten. Die haben dann vielleicht auch einen besseren Geschmack.«

Dieses Fest muß ja ein traumatisches Erlebnis gewesen sein.

In einem Krimi von Ake Edvardson sagt der Kommissar Winter so oder so ähnlich: »Wir versuchen der Welt immer eine Ordnung zu geben, aber diese verdammte Gesellschaft hält nicht still.«

Das ist es, womit wir rechnen müssen. So wie unsere KlientInnen nicht still halten, hält auch die Gesellschaft nicht still, sie will immer wieder das Gleiche von den SozialarbeiterInnen, aber auch immer wieder Neues und auf eine neue Art. Und wir müssen uns immer wieder neu erfinden. Wir müssen immer wieder besser werden. Die wichtigsten Linien dieser professionellen Selbstverbesserung wären daher nach meiner Einschätzung:

Mehr Organisationsverständnis

Das zeichnet sich schon seit längerem ab: Der bloße Rückzug in eine DienstnehmerInnenrolle wird nicht reichen. Sozialarbeit organisiert Hilfe, und als organisierende Profession muß sie Verständnis für das Funktionieren von Organisation und von Organisationsen haben. SozialarbeiterInnen sind auch ManagerInnen.

Komplexität managen

Sozialarbeit hat es mit immer komplexeren gesellschaftlichen Verhältnissen und mit immer komplexeren und damit auch schwierigeren Fällen zu tun. Hausverstand ist nützlich, aber schon jetzt und erst recht in Zukunft nicht hinreichend.

Auf Augenhöhe kooperieren können

Sich weinerlich zu beschweren, daß man von anderen Berufsgruppen nicht genügend anerkannt wird, ist gestern. Die gleichberechtigte Position muß erkämpft und legitimiert werden: durch klare Expertise, durch nachweisbare Erfolge, durch gut sein, auch nach den Standards akademischer Professionen.

Arbeitsökonomie

Soziale Arbeit ist eine intelligente und eine intellektuelle Beschäftigung. Sie macht Spaß, mit Arbeitsverweigerung verhindert man kein Burn out, ganz im Gegenteil. Künftige und erfolgreiche Sozialarbeit arbeitet ökonomisch, das heißt, sie vermeidet unnötige Leerläufe, sie ist schnell, wo erforderlich, und verlangsamt nur dort, wo es sachlich nötig ist. Sie schätzt die Arbeitsökonomie.

Laufendes Upgrading der Kenntnisse

Das ist nichts Neues, ich habe es schon erwähnt. Die künftige Sozialarbeit ist eine ständig lernende.

Traditionelle Fertigkeiten bewahren

Dabei bleibt Sozialarbeit, was sie ist und immer schon war: Kenntnisreiche Tätigkeit, hervorragend in der Kommunikation mit den KlientInnen, gut verhandelnd, reflexiv.

Eine große Herausforderung an sozialarbeiterische Kompetenzen der Zukunft habe ich verdrängt, sie steht da nicht so ausdrücklich, aber ich wurde heute Vormittag in Zusammenhang mit einer Projekteinreichung unsanft daran erinnert: Sozialarbeit muß bürokratisch fit sein, präzise planen können, kalkulieren und budgetieren, sie muß »just in time« sein, jeden Termin einhalten können und genau Buchhaltung führen etc. etc. Sozialarbeit ist in Zukunft antibürokratisch nur mehr, soweit es die Fallarbeit erfordert. Nicht durch eigene schlampige Ungenauigkeit. Oder andersrum: Genauigkeit wird ein Kennzeichen von zukünftiger Sozialarbeit sein müssen.

4 Tendenzen

Zu meinen, daß die Sozialarbeit nur bewahren müsse, ist der falsche Weg. Die Bedingungen für die Sozialarbeit ändern sich, und sie werden keineswegs nur schlechter. Es gibt interessante Tendenzen, und wir sollten schauen, was wir daraus machen können:

- Das **Gesundheitswesen** schluckt nicht nur jetzt schon viel Geld, es wird in den nächsten Jahren und Jahrzehnten weiter anwachsen. Die Rolle des Gesundheitswesens und innerhalb dieser Branche die Rolle der nicht-medizinischen Tätigkeiten wird bedeutender. Hier ist Sozialarbeit gefragt: bei der Gesundheitsvorsorge, bei der Nachsorge, bei Mental Health und bei Public Health. Hier ist, wie ich meine, eine offensive Strategie gefragt. Sozialarbeit hat so viel Know-how, das in diesem Bereich wichtig ist – wir können also Sozialarbeit und sozialarbeiterisches Wissen exportieren.
- **Case Management:** Das ist nicht nur eine sozialarbeiterische Angelegenheit, es ist vor allem eine sozialarbeiterische Domäne. Ein großes Thema der nächsten Jahre, vor allem auch im Gesundheitswesen. Case Management kann aufgefaßt werden als eine neue (allerdings nicht grundlegend neue) Art der guten alten Einzelfallhilfe, des Case Work. Eine stärker diagnostische, verhandelnde, organisierende und kontrollierende Art des Case Work. Case Management wird ein Thema über lange Jahre sein.
- **Sozialraumorientierung** definiert die Organisationsformen des Sozialen neu. Sie bindet sie an an die zivilgesellschaftliche Selbstorganisation der Gesellschaft, geht in Richtung Vernetzung, lokaler Lösungen, lokaler Budgets. Sozialarbeit muß lernen, hier vorzupreschen und ihre Expertise zu entwickeln. Da ist viel zu entwickeln: Formen der Partizipation und ein demokratisches Selbstverständnis.
- **Evidence Based Social Work:** Und schließlich eine Tendenz, die uns möglicherweise nicht gefällt, mit der wir wahrscheinlich in Zukunft zu rechnen haben werden: Sozialarbeit wird auch über empirische Untersuchungen überprüft werden, und sozialarbeiterische Interventionen werden auf ihre Wirksamkeit beforscht werden. Was nachgewiesenermaßen un-

wirksam ist, wird wohl kaum weiter finanziert werden. Über die Methoden der jeweiligen Untersuchungen wird trefflich zu streiten sein, die Tendenz läßt sich aber kaum aufhalten.

Um hier noch einmal auf einen früheren Abschnitt dieses Referats zurückzukommen: Auch deshalb brauchen wir sozialarbeiterisch gebildete WissenschaftlerInnen: Es sollen die Angehörigen der eigenen Profession, die ein Verständnis haben, worauf's ankommt, die wissen, worum es in der Sozialarbeit geht und was sozialarbeiterische Ziele sind, die Wirksamkeit unserer Arbeit untersuchen. Und dazu braucht's halt auch eine wissenschaftliche Ausbildung.

5 Resümee

Ich habe zuerst die bereits geplante Zukunft beschrieben, die künftigen Ausbildungsgänge in der Sozialarbeit, habe mich dann mit erwartbaren Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt, um schließlich ein wenig über künftige Anforderungen an die Profession zu phantasieren. Natürlich wäre noch viel zu sagen, vieles blieb unausgesprochen, zum Beispiel die Auswirkungen großer organisatorischer Veränderungen auf Seiten der Träger. Die Grundbotschaft, die ich Ihnen vermitteln will, ist allerdings die, daß professionelle Sozialarbeit nicht am Ende, sondern am Anfang einer großen Karriere steht, daß die Chancen bei weitem überwiegen, auch wenn es in Teilbereichen kurzfristig anders aussehen mag.

Wegen der weiteren Ausdifferenzierung unserer Gesellschaft, wegen absehbarer demographischer Entwicklungen wird Sozialarbeit auch in Zukunft bedeutender werden. Sie wird gesellschaftlich wichtiger.

Gleichzeitig wird sie anders, wird sie ihr Gesicht wandeln, und sie wird sich selbst ausdifferenzieren. Das Berufsbild wird heterogener werden.

Und, wenn es nach mir geht, wenn sie ihr Potential entwickelt, dann wird sie zur Leitdisziplin des Sozialwesens werden, zur Disziplin (und das heißt immer auch und vor allem: zur wissenschaftlichen Disziplin), die bei Fragen der organisierten gesellschaftlichen Hilfe ein wichtiges Wort mitzureden hat.

Voraussetzung dafür ist eine offensive Strategie, Voraussetzung ist eine Entwicklung der wissenschaftlichen Disziplin, ist ein Nutzen der Chancen der kommenden Differenzierung – oder sagen wir es überdeutlich – bzw. der kommenden Ungleichheit unter den SozialarbeiterInnen.

Es wird eine moderne und selbstbewußte Profession sein, deren VertreterInnen nicht in Nostalgie schwelgen müssen, auch nicht in ihrem Musikgeschmack.

Die Soziale Arbeit hat eine spannende und an Herausforderungen reiche Zukunft.

Selma Schacht

Gute Arbeit braucht gute Bedingungen! Künftige Herausforderungen gewerkschaftlichen Engagements in der Sozialarbeit

Ich möchte nach einer kurzen Analyse der derzeitigen Situation einige konkrete Problemstellungen und Beispiele nennen, mit denen gewerkschaftliche Interessenvertretungen derzeit beschäftigt sind, um dann zu möglichem gewerkschaftlichen Engagement im Sozialbereich zu kommen. Berufstätige im Sozialbereich haben sich immer schon ihren Platz in der Gesellschaft erkämpfen müssen, einerseits, damit manche Handlungsfelder überhaupt als notwendig erachtet wurden, andererseits damit auch die dafür notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt wurden bzw. werden. Soziale Arbeit hat in einem kapitalistischen Wirtschaftssystem, wie es sich heutzutage gestaltet, einen besonderen Charakter: Als persönliche Dienstleistung, bei der von vornherein klar ist, daß sie nicht von den AdressatInnen zu bezahlen ist und die Finanzierung der Leistung nicht über bestimmte Abgaben oder ein Versicherungssystem gedeckt wird. Die Basis der Sozialen Arbeit ist somit das gesellschaftliche Übereinkommen, allgemeine Steuermittel für bestimmte Gruppen in der Gesellschaft aufzuwenden. Wie eng oder weit dieses Übereinkommen gesehen wird – davon hängen die Rahmenbedingungen für Sozialarbeit ab.

1 Analyse der derzeitigen Situation

Daß der Sozialbereich im Wandel ist, ist wohl keine neue Erkenntnis, »wohin er wandelt«, ist auch die Frage, mit der wir uns heute beschäftigen. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für SozialarbeiterInnen sind je nach Rechtsform des Trägers, ob öffentlich oder privat, je nach Bundesland, nach Bestandszeit der Einrichtung, je nach Subventionsgebern etc. verschieden. Als GPA-Vertreterin beschäftige ich mich vor allem mit der Situation von KollegInnen in privaten Vereinen, Fonds, GmbHs etc., wobei jedoch die Arbeitsplatzsituation für SozialarbeiterInnen in Einrichtungen der öffentlichen Hand sich in vielen Punkten nicht grundlegend davon unterscheidet.

Die Arbeitsbedingungen sind verschiedenartig gestaltet: durch Einzelverträge, Betriebsvereinbarungen, durch Kollektivverträge wie bei Neustart oder Caritas, und dem neuen BAGS-Kollektivvertrag. Diese verschriftlichten individuellen wie kollektiven Verträge sind aber – wie alles andere auch – abhängig von dem vorher angesprochenen gesellschaftlichen Übereinkommen. Dieses war früher eingebettet in das keynesianistische Wirtschaftssystem, das auch den sogenannten »Wohlfahrtsstaat« beinhalten. Salopp gesagt wurde auch damals in Kauf genommen, daß verschiedene Personengruppen »aus dem System« fielen, jedoch war es gesellschaftlicher Konsens, diese teilweise durch unterschiedliche sozialarbeiterische Netze wieder aufzufangen.

Durch die seit Jahren durchgeführte Implementierung des sogenannten »neoliberalen Denkens und Wirtschaftens« wurde dieser Konsens aufgekündigt, die Netze bekamen und bekommen Löcher. Dies hatte und hat nicht »nur« Auswirkungen auf die KlientInnen, sondern natürlich auch auf die Beschäftigten im Sozialbereich. Außerdem sehen wir uns einer immer größer werdenden Zahl von Menschen gegenüber, die ihre Reproduktionsbedingungen nicht mehr ohne sozialarbeiterische Hilfe sichern können.

2 Konkrete Problemstellungen und Beispiele

Eingangs muß gesagt werden, daß keiner der hier angesprochenen Punkte für sich allein steht. Alle hängen zusammen beziehungsweise bedingen einander. Teilweise werde ich auch nur stichwortartig auf einiges eingehen und natürlich das Thema nicht erschöpfend behandeln können.

Arbeitszeit

Ein großes Problem stellt die immer größer werdende Zahl an Teilzeitjobs dar und der damit einhergehende flexiblere Einsatz der Beschäftigten. Überstundenzuschläge fallen dadurch meist weg, werden oft auch gar nicht budgetiert, Konsumation in Zeitausgleich bzw. unentgeltliche Arbeit in Notsituationen werden vorausgesetzt. Arbeitszeitregelungen gehen, wenn sie überhaupt existieren, oft am Gesetz vorbei und werden rein nach den Interessen der Einrichtung – Stichwort: »effizienter Einsatz« – und nicht nach den Bedürfnissen der Beschäftigten gestaltet.

Art der Dienstverhältnisse

Nicht nur in Call Centern und bei FahrradbotInnen, auch in der Sozialarbeit greift die Unart von atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen um sich. Für Arbeitslosentrainings oder auch schon für die Betreuung in Behinderten-Wohngemeinschaften werden Freie Dienstverträge vergeben, in Notschlafstellen arbeiten KollegInnen mit »fallweiser Beschäftigung«, Parkbetreuung wird durch prekäre Verträge organisiert.

Die Folgen sind bekannt: keine Arbeitslosenversicherung, keine Zeiten für die Pensionsversicherung, keine Möglichkeit des Krankenstandes, Urlaubes etc. Meist handelt es sich hierbei um illegale Umgehungen regulärer Angestelltenverhältnisse, die – wie Erfolge der GPA zeigen – auch eingeklagt werden können.

Zum elementaren Thema der Bezahlung

Sozialarbeit wird zum reinen gesellschaftlichen Kostenfaktor, sozialer »Gewinn« wird nicht gesehen. Der Forderung nach höherer Bezahlung bzw. nach Zulagen wird oft gegenübergestellt, daß dann auf Seiten und Kosten der Betreuung eingespart werden müßte.

Die geistige und nervliche Schwerarbeit, wie z.B. mit psychisch Kranken oder desorientierten Jugendlichen, wird nicht als solche anerkannt. Das Grassieren von Teilzeitarbeit führt dazu, daß viele KollegInnen von einem Gehalt leben müssen, das zum Leben eigentlich nicht reicht.

Dazu kommt, daß der Sozialberuf als klassischer Frauenberuf grundsätzlich extrem schlecht bezahlt ist und hier die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen weiter manifestiert wird.

Steigender Arbeitsdruck

Erhöhte Betreuungsschlüssel bzw. eine immer größere Zahl von zu betreuenden KlientInnen und immer schwierigere Fälle stehen schwierigeren rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gegenüber, was natürlich auch weniger Erfolgserlebnisse bedingt. Dazu kommen zunehmende gesellschaftliche Anforderungen und der massive Druck von Subventionsgebern, mehr KlientInnen in kürzerer Zeit mit weniger Personal »abzufertigen«. So ist es mittlerweile auch üblich, keine Vertretung bei Fehlzeiten wie Urlaub oder Krankenstand zur Verfügung zu stellen – die Arbeit bleibt liegen oder muß von den KollegInnen zusätzlich geleistet werden.

Dies führt in Folge auch zu einer erhöhten Selbstausschöpfung durch die SozialarbeiterInnen, die es mit dem Berufsethos nicht vereinen können, KlientInnen vor den eigenen Augen »vor die Hunde gehen zu lassen«. Seit langer Zeit stützt sich Erhaltung der Qualität im Sozial- und Gesundheitsbereich auf Selbstausschöpfung und erfolgt somit auf Kosten der Substanz der Beschäftigten. Wegen dieses Arbeitsdrucks von außen und auch wegen der hohen Selbstansprüche nehmen viele KollegInnen sogar selbst Teilzeitarbeit in Anspruch, da eine Vollzeitbeschäftigung in dieser Arbeitssituation überhaupt nicht bewältigbar wäre.

Qualität, Leistungsmessung

Qualitätskriterien werden immer mehr nur am Output für die Geldgeber gemessen und nicht mehr an den wirklichen Anforderungen der Realität für die betroffenen KlientInnen wie Beschäftigten. Qualität wird mit Einhaltung von Quoten gleichgesetzt.

Ausgliederungen

Bisher durch die öffentliche Hand geleistete Dienste werden ausgegliedert und in privatisiertem Rahmen unter dem Deckmantel der Effizienzsteigerung auf Kosten der Beschäftigten rationalisiert.

EU-Dienstleistungsrichtlinie

Diese kann hier nur als internationales Beispiel von Dumping in allen Bereichen genannt werden, und zwar von Lohn- oder Qualitätsaspekten bis hin zu den Betreuungssicherheiten.

3 Nun dazu, wie gewerkschaftliches Engagement gegen diese Problemstellungen gestaltet werden kann bzw. sollte

Es sind vor allem zwei grundlegende Probleme, denen GewerkschafterInnen, BetriebsrätInnen und PersonalvertreterInnen gegenüberstehen:

1. Es besteht für InteressenvertreterInnen die große Schwierigkeit, daß man zumeist zwei Verhandlungs- bzw. Konfliktpartnern gegenübersteht: einerseits den Geschäftsführungen im eigentlichen Verein bzw. Betrieb, andererseits der sich darüber befindlichen subventiongebenden politischen Ebene.

Jegliche über das Minimum des Gesetzes hinausgehende Regelung muß, falls sie nicht durch einen Kollektivvertrag oder Mindestlohntarif geregelt wird, auf Betriebsebene ausverhandelt werden. Auf dieser Ebene wird aber oft nicht über den Finanzmitteleinsatz entschieden, da die öffentliche Hand als Subventionsgeber nicht am Tisch sitzt. Innerbetrieblich heißt das, daß für bessere Arbeitsbedingungen die Mittel dazu in einem anderen Bereich des Betriebes abgezackt werden müssen.

Es kann aber auch im positiven Fall dazu führen, daß sich InteressenvertreterInnen mit Arbeitgebern zusammenschließen, um gemeinsam Forderungen zu stellen. Nicht unbeachtet werden sollte aber hierbei auch, daß in nicht wenigen Vereinsvorständen politische RepräsentantInnen vertreten sind. Problematisch ist in diesem Zusammenhang, daß in vielen Vereinen nicht einmal Betriebsratskörperschaften bestehen bzw. viele BetriebsrätInnen nicht Gewerkschaftsmitglied sind. Diese KollegInnen zu organisieren ist eine ständige Aufgabe für die GPA.

2. Aktivitäten und Konfliktaustragungen gehen kurzfristig immer zu Lasten der KlientInnen.

Aktionen und Arbeitskämpfe, seien es nun Betriebsversammlungen in der Arbeitszeit, Dienst nach Vorschrift, gleichzeitiger Abbau von Überstunden, stunden- oder tageweise Streiks: Diese sind gerade im sozialen Dienstleistungssektor ein großes Problem, da hier ja mit Menschen gearbeitet wird, denen grundlegende Bedürfnisse befriedigt werden müssen. Wenn ein Flugzeug nicht abhebt, ist vielleicht dadurch der Urlaub verhindert – dies kann von Gewerkschaften und BelegschaftsvertreterInnen leichter riskiert werden.

Aber KlientInnen und PatientInnen nicht betreuen – dies ist oft durch ein falsch verstandenes »Berufsethos« für die im Sozialbereich Arbeitenden undenkbar. Die Bedürfnisse der betreuten und begleiteten Menschen werden über die eigenen gestellt. Kurz gesagt: Die Leute sind eher bereit, für Interessen der KlientInnen auf die Straße zu gehen, als für ihre eigenen zu kämpfen.

Doch auch hier sind Arbeitskämpfe durchaus möglich, jedoch bedürfen sie einer noch sorgfältigeren Vorbereitung und der Einbindung der Betroffenen. Das zeigen drei Beispiele:

- Elfwöchiger Streik in Berliner Kindertagesheimen Anfang der 1980er Jahre.
- Streik in Pflegeheim in Zürich vor einigen Jahren.
- Beteiligung von Teilen des Sozialbereiches am Streik im Jahr 2003.

Das Bewußtsein um die eigenen Rechte und Interessen muß entwickelt werden, auch durch die Verbindung, daß nur durch ideale Arbeitsbedingungen ideale Betreuung gewährleistet werden kann. Dies versucht die Interessengemeinschaft work@social in der GPA beispielsweise mit der aktuellen Kampagne »Du hast Rechte« bei den Belegschaften zu erreichen.

4 Konkrete Forderungen

Nun abschließend einige Forderungen, die nur einen Auszug aus der tagtäglichen Arbeit darstellen können:

- Bund, Länder, Kommunen und andere Geldgeber müssen genügend Mittel für ausreichende qualitätsvolle Sozialarbeit zur Verfügung stellen!
- Mehr Finanzierungs- und Planungssicherheit sozialer Vereine und Betriebe durch längere Laufzeiten der Verträge.
- Anerkennung des BAGS-Kollektivvertrages wie auch der geltenden Betriebsvereinbarungen bei der Budgetierung.
- In Kollektivvertragsverhandlungen müssen die Gehaltstabellen an das durchschnittliche – männliche – Einkommen herangeführt werden.
- Schluß mit unbezahlten Arbeitsstunden – für realistische Arbeitszeitregelungen, die eine sinnvolle Betreuung gewährleisten.
- Je mehr KlientInnen betreut werden, desto mehr Personal muß dafür eingestellt werden!
- Bezahlte Supervision, Fortbildung bzw. sonstige Maßnahmen zur »Burn-out-Prophylaxe« in der Arbeitszeit.
- Bezahlte längere Auszeiten sind dafür gerade jetzt, wo die Lebensarbeitszeit immer weiter verlängert wird, notwendig.
- Sicherstellung finanzieller Mittel zur umfassenden Ausbildung von SozialarbeiterInnen an den Fachhochschulen – keine Schmalspurstudien, Ermöglichung der Nachgraduierung für AkademieabsolventInnen!

5 Conclusio

Gewerkschaftliche Arbeit bzw. allgemeine Interessenspolitik im sozialen Sektor hat – wie überall – die Aufgabe, für Arbeitsbedingungen einzutreten, die optimale Lebensbedingungen ermöglichen. Die Trennung von »klassischen« Forderungen bezüglich Arbeitsverhältnis und »überbetrieblichen Forderungen« ist im Sozialbereich wegen der Verquickung von Geschäftsleitungen und politischen Leitungen nicht möglich. Gewerkschaftliches Engagement in der Sozialarbeit muß immer auch gekoppelt sein mit politischem bzw. sozialpolitischem Engagement aller Beteiligten. Gewerkschaften und Interessenvertretungen dürfen sich nicht in eine Abwehrhaltung drängen lassen, sondern müssen offensiv und selbstbewußt Forderungen stellen und sich nicht scheuen, dafür auch – wenn notwendig – auch Kampfmaßnahmen einzusetzen.

Was nicht nur hier, sondern für alle gilt: Solidarität und Zusammenhalt sind für den Erfolg unabdingbar!

Abschließend: Die Antwort auf die Frage »Wer hilft den HelferInnen« kann nur heißen: Helfen wir uns gemeinsam selbst!

Thomas Kreiml

Spannungsfelder in der Sozialen Arbeit – Qualitätsentwicklung und Identitätsfindung im Zuge zunehmender Ausdifferenzierung der Sozialen Arbeit

1 Zentrale Fragestellungen im Rahmen der Podiumsdiskussion

Ausgangspunkt der an die Vorträge der Tagung anschließenden Podiumsdiskussion war die Frage nach Möglichkeiten der Qualitätssicherung in der Sozialen Arbeit. Qualitätsaspekte bildeten aber auch bei der Erörterung weiterer Themen ein übergreifendes Leitmotiv der Diskussion, die nicht nur am Podium zum Teil beherzt geführt wurde, sondern an der bis zum Schluß der Veranstaltung auch das Publikum rege teilnahm. So wurden Qualitätskriterien von Ausbildung und Tätigkeit auch in den Diskussionsbeiträgen zu Fragen der inneren Differenzierung im Ausbildungssystem der Sozialarbeit, der Identität der Sozialen Arbeit (Stichwort: sozialarbeiterische Haltung) und ihrer Zukunft immer wieder aufgegriffen. Die Betonung der Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Fragestellungen der Qualitätssicherung ging dabei sichtlich einher mit der Feststellung ihrer Aktualität und Brisanz. Dies zeigte sich sowohl in den Beiträgen der TeilnehmerInnen Univ.-Prof. Dr. C. Wolfgang Müller (FH-Studiengang St. Pölten, TU Berlin), DSA Prof. Mag. Dr. Peter Pantucek, DAS Selma Schacht und DSA Olga Zechner als auch an jenen des Publikums.

Mit der Qualitätsfrage als Ausgangspunkt knüpfte die Diskussion auch an den gemeinsamen Kern der vorhergehenden Vorträge an. Sie steht erstens im engen Zusammenhang mit der zunehmenden Herausforderung der Professionalisierung der Sozialen Arbeit, die in einem Spannungsfeld stattfindet,¹⁵ das auch Schwierigkeiten verursacht. Diese allgemeine Tendenz, für die geeignete Instrumente der Qualitätssicherung notwendig sind, ist zum Teil eine Entwicklung, die durch Veränderungen der Auftraggeberstruktur hervorgerufen wird. Die Verantwortlichkeiten klassisch staatlicher Institutionen unterliegen einer Umstrukturierung. Wie andere Bereiche auch erlebt die Sozialarbeit eine Ökonomisierungswelle, die sich in der Diskussion von marktnahen Instrumenten bzw. Effizienzkriterien (Kennzahlensysteme, Kundenzufriedenheitsmessungen u. ä.) äußert. Die Professionalisierung ist der bislang weitgehend automatische Reflex des Systems der Sozialen Arbeit auf diese scheinbar (?) unbeeinflussbaren Entwicklungen. Ihre eingehende Diskussion trägt zur Profilierung und Abgrenzung der Sozialarbeit unter

15 Siehe auch den Beitrag von Tom Schmid in diesem Band.

veränderten Rahmenbedingungen bei. Damit kann unter anderem das Ziel verfolgt werden, unbeabsichtigten Reflexen in stärkerem Maße eigene Entscheidungsfähigkeit und eigenständige Methoden entgegenzustellen.

Innerhalb dieses Rahmens ist die Qualitätsfrage zweitens mit den »beruflichen Anforderungen und Kompetenzen in der Sozialen Arbeit«¹⁶ verbunden. Hier sind auch speziell Fragen der Ausbildung von SozialarbeiterInnen angesprochen. In der Diskussion stellte sich dabei einerseits die Frage nach Organisation und Entwicklung der Ausbildung und jene nach der Identität bzw. der Haltung der Auszubildenden andererseits. Der dritte Themenkreis, der in der Podiumsdiskussion eine besondere Rolle spielte und ebenfalls immer wieder im Rückgriff auf die Qualitätsentwicklung auftauchte, sind die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Berufsfeldern der Sozialen Arbeit.¹⁷ Unter diesem Blick wird den Professionalisierungstendenzen, die als extern vorgegeben erscheinen, zunächst kritisch begegnet. Qualität wird dabei in einer weiteren Perspektive gesehen, in die vor allem auch die Stellung und die Situation der SozialarbeiterInnen selbst einfließen.

2 Definition und Sicherung von Qualität in der Sozialen Arbeit

An die Diskussion der Sicherung von Qualität in der Sozialen Arbeit gehen die teilnehmenden DiskutandInnen von unterschiedlichen Ausgangspunkten heran. Für Peter Pantucek stellt sich das Thema als grundsätzlich schwierige Angelegenheit dar. Obwohl die Forderung bzw. das Ziel der Qualitätssicherung an sich eine sinnvolle Sache ist, gibt es erhebliche Probleme, die auf Versäumnisse der Profession zurück zu führen sind. Da die Qualitätsdiskussion insgesamt zu spät begonnen hat, wurden bereits Vorgaben aus anderen Bereichen übernommen, sodaß das Diktat der Wirtschaft die Sozialarbeit »überrollt« hat. Damit werden Qualitätssicherungssysteme in die Sozialarbeit importiert, die kaum geeignet sind, die Eigenheiten der spezifischen Tätigkeiten zu berücksichtigen. C. Wolfgang Müller sieht dabei vor allem das Problem, daß die gängigen Qualitätsmerkmale anderer Bereiche überwiegend auf die Ergebnis- und weniger auf die Prozeßqualität fokussieren. Ein Spezifikum der Sozialen Arbeit ist jedoch, daß die KlientInnen als Co-ProduzentInnen der Dienstleistungen zu betrachten sind, wodurch eine eindeutige Bewertung der Ergebnisse der sozialarbeiterischen Tätigkeit nicht möglich ist. Gegenüber der Bewertung von Ergebnissen ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal der Sozialen Arbeit die Fähigkeit, mit den KlientInnen gemeinsame Lösungen zu diskutieren, für deren Umsetzung diese dann selbst zuständig sind.

Was dringend notwendig wäre, um sich mit den anstehenden Fragen der Qualität Sozialer Arbeit auseinanderzusetzen, fehlt weitgehend, nämlich eine Standardisierung klassischer sozialarbeiterischer Tätigkeiten. Sichtbar wird das am Fehlen einer Bezeichnung für das wichtig-

16 Siehe auch den Beitrag von Peter Pantucek in diesem Band.

17 Siehe auch die Beiträge von C. Wolfgang Müller, Olga Zechner und Selma Schacht in diesem Band.

ste methodische Instrument, das die Sozialarbeit von anderen Professionen unterscheidet, nämlich die strukturierte, interventionistische Kombination aus (KlientInnen-)Beratung/-Betreuung und aktiver Arbeit mit dem persönlichen wie institutionellen (KlientInnen-)Umfeld. C. Wolfgang Müller konkretisiert die angesprochenen Versäumnisse, indem er darauf hinweist, daß zwar Vorstellungen über Regeln der Sozialarbeit seit ihrer Entstehung vorhanden sind, diese aber nie einheitlich und einvernehmlich erfaßt und formalisiert wurden. Was die Soziale Arbeit demnach zunächst braucht, um die Frage ihrer Qualität sinnvoll diskutieren zu können, sind eigene Standards und Begriffe.

Selma Schacht schließt an die Feststellung externer Vorgaben zur Qualitätsbewertung durch Auftraggeber an, indem sie auf mögliche Risiken hinweist. Die mangelhafte Etablierung eigener Qualitätssicherungssysteme geht mit einem Verlust autonomer Entscheidungsfähigkeit in der Sozialarbeit einher. Damit wird auch die Definitionsmacht über die Qualität der eigenen Ziele und Tätigkeiten zunehmend aufgegeben. Darin besteht auch die Gefahr, daß Auftraggeber Ziele für die Sozialarbeit vorgeben, die konträr zu ihrer ursprünglichen Funktion laufen. So könnte der Auftrag zum Beispiel lauten, bestimmte soziale Gruppen an den Rand zu drängen, damit sie in der übrigen Gesellschaft nicht so stark wahrgenommen werden. Neben diesem Hinweis auf die Notwendigkeit spezifischer sozialarbeiterischer Standards plädiert Selma Schacht auch für eine Erweiterung der Definition von Qualität durch die Einbeziehung der Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen. Zusätzlich zu KlientInnenbefragungen sollten bei der Qualitätssicherung demnach auch MitarbeiterInnenbefragungen hinreichend berücksichtigt werden.

3 Umgang mit zunehmender Heterogenität

Die Soziale Arbeit hat als Profession in verschiedener Hinsicht auf die Veränderungen ihrer gesellschaftlichen Rahmenbedingungen reagiert. So sind sowohl die Berufsfelder und Tätigkeiten als auch die Ausbildungsgänge und Bildungsabschlüsse im Bereich der Sozialarbeit vielfältiger geworden. Im Zuge dieser Entwicklungen stellen sich Fragen bezüglich des Umganges mit der zunehmenden Heterogenität der Beschäftigten, so z. B. im Hinblick auf ihre Qualifikationen und ihre Entlohnung. Daran schließt auch die Frage an, wie die Entwicklungen am Arbeitsmarkt mit der inneren Differenzierung im Ausbildungssystem der Sozialen Arbeit zusammenhängen: Steht hinter dieser Differenzierung eine bestimmte Vorstellung des Arbeitsmarktes für SozialarbeiterInnen?

Peter Pantucek verneint diese Frage mit der erneuten Feststellung, daß die Änderungen hin zum System der Fachhochschulen und weitere Änderungen innerhalb dieses Systems nicht vorab »fix geplant« sind. Sie zielen damit auch nicht auf eine Neugestaltung der Beschäftigung ab. Vielmehr stellen sie Anpassungen an die veränderten Rahmenbedingungen im Beschäftigungsfeld der Sozialarbeit dar, in das aufgrund seiner Attraktivität zunehmend auch verschiedene andere Professionen einzudringen versuchen. Als Voraussetzung muß dafür jedoch gelten, daß gewisse Grundregeln erfüllt werden.

Allgemein heißt Heterogenität in diesem Zusammenhang zunächst aber nur, daß verschiedene Interessen und Sichtweisen unter SozialarbeiterInnen vorhanden sind. Selma Schacht sieht in der Sozialarbeit ebenfalls ein »großes Feld«, in dem Differenzierungsprozesse »natürlich« sind. Sie fügt dieser Feststellung allerdings die Forderung hinzu, daß diese Prozesse durch die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen begleitet werden sollten, um sich besser positionieren zu können.

4 Identitätswandel der Sozialarbeit – Diskussion der sozialarbeiterischen »Haltung«

Während Peter Pantucek die Möglichkeit einer gesetzlichen Bestimmung der Inhalte von Sozialer Arbeit bezweifelt, unterstützt Olga Zechner diese Forderung. Ihrer Meinung nach führt die zunehmende Heterogenität Sozialer Arbeit nicht nur zu Positionierungsproblemen in den Berufsfeldern, in denen SozialarbeiterInnen tätig sind, die etwa durch Regelungen in Form eines Berufsgesetzes behoben werden könnten. Als eine schwerwiegende Auswirkung der Differenzierungsprozesse sieht sie in erster Linie ein Schwinden der Identität von SozialarbeiterInnen. Dafür mitverantwortlich seien hier einerseits die neuen Abschlüsse, deren Titel nicht mehr mit der klassischen Sozialarbeit assoziierbar wären. Andererseits seien die Fachhochschulen selbst verantwortlich, bei denen gegenüber den früheren Akademien nicht mehr klar sei, inwieweit sie noch eine Identität von Sozialarbeit vermitteln. Mit dieser Feststellung leitet Olga Zechner eine eingehende Debatte über die inhaltliche Neubestimmung Sozialer Arbeit ein, die anhand des Begriffes der (sozialarbeiterischen) »Haltung« diskutiert wird. In dieser Diskussion wird die Suche nach der neuen Identität der Sozialarbeit deutlich, die notwendigerweise an die vorgefundenen Veränderungsprozesse anzuschließen hat. Selbst der Rückgriff auf das Konzept der »Haltung« ist dabei nur beschränkt hilfreich, da sich auch anhand dieses Begriffes zeigt, was schon zuvor festgestellt wurde, nämlich die mangelnde Standardisierung der Begriffe, die eine klare Anwendung einschränkt.

Peter Pantucek spielt den Ball der Identitätsfindung von den Fachhochschulen weiter an die Studierenden, indem er auf die bedeutende Rolle ihrer Haltungen und Interessenslagen verweist. So sei die Identität von SozialarbeiterInnen weder durch die Fachhochschulen formbar, noch kann das sozialarbeiterische Selbstverständnis von potentiellen Studierenden im Vorhinein abgefragt werden. Unter diesen nimmt die Heterogenität der Interessen, Vorstellungen und Karrierepläne zu, wodurch eine offenere Gestaltung der Ausbildung erforderlich wird. In dieser Offenheit sieht C. Wolfgang Müller die Voraussetzung für ein größeres Ausmaß an Freiheit in der späteren praktischen Arbeit, die es ermöglicht, autonome Entscheidung mit Blick auf die jeweiligen Ziele zu treffen.

Die im Sinne von »Wissen-Können-Haltung« angesprochene sozialarbeiterische Haltung ist auf die Entstehung der Sozialen Arbeit aus sozialen Bewegungen zurückzuführen und schwer einzugrenzen bzw. zu definieren. Sie stellt eine Kulturfrage dar, die nicht in Curricula

erlernt werden kann, sondern sich aufbauend auf den Interessen der Studierenden hauptsächlich während der Praktika und in informellen Kontakten bildet. Dennoch sollte die Sozialisation an den Fachhochschulen, so C. Wolfgang Müller, dazu führen, daß ein humanistisches Weltbild, das zur Ausübung dieser Berufe sinnvoll ist, entstehen kann oder gefestigt wird. Ein Problem des Konzeptes der »Haltung« für Ausbildungsgänge besteht allgemein auch darin, daß sich die »Haltung« der Studierenden nicht prüfen läßt, sie läßt sich also auch bei Aufnahmeprüfungen nicht abfragen und klären. Gegenüber den Akademien haben sich die Aufnahmeverfahren in den Fachhochschulen nur geringfügig verändert. Zur Einschätzung der »Haltung« wird dabei versucht, ein »Minimum an sozialer Intelligenz« abzufragen sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion und das Gruppenverhalten zu beurteilen.

5 Die »Haltung« der Sozialarbeit in Bedrängnis

Wenn zwar eine Veränderung des Ausbildungssystems stattgefunden hat, die Ausbildung im Großen und Ganzen sich aber kaum auf eine Veränderung der »Haltung« von SozialarbeiterInnen auswirkt, welche Faktoren gibt es dann, die für ein Schwinden der Identität der Sozialarbeit oder zumindest ihren Wandel ursächlich sind? Zunächst scheint hier die bereits erwähnte Heterogenität der Interessen der Studierenden eine Rolle zu spielen. Olga Zechner greift diesen Gedanken auf, indem sie von einem generell veränderten Zugang zur Sozialen Arbeit spricht. Früher war dieser Zugang stärker mit sozialpolitischem Engagement verbunden. Heute steht dagegen oft das Arbeitsmarktkalkül im Vordergrund, also in diesem Bereich einen Job zu bekommen. Dabei kommt es häufig zu Fehleinschätzungen gegenüber der Praxis der Sozialarbeit. In dieser Hinsicht ist es positiv zu sehen, daß mit der Neuorganisation der Ausbildung die Durchlässigkeit zur Forschung steigt.

Gravierende Auswirkungen auf das Selbstverständnis und die gesellschaftliche Rolle der Sozialarbeit sehen die DiskutandInnen in den Entwicklungen der Berufsfelder und am Arbeitsmarkt. Die Umstrukturierung der Berufsfelder bringt die »Haltung« der SozialarbeiterInnen in Bedrängnis. So ist Peter Pantucek der Ansicht, daß ein feststellbarer Bruch in der Identität stattgefunden hat, der mit der Unsicherheit hinsichtlich des Arbeitsmarktes in einem engen Zusammenhang steht. Noch stärker äußert sich die Bedrängnis im Verweis Olga Zechners auf die zunehmende Einengung der Arbeitsbedingungen der praktischen Tätigkeit durch Zeiteffizienzkriterien und Kostendruck. Das führt ihrer Meinung nach zu einer Defensivposition jener (ArbeitnehmerInnen-)Rolle, die sich in erster Linie am Inhalt der (Sozialen) Arbeit orientiert bzw. orientieren kann.

Mit diesem Aspekt ist erneut die Notwendigkeit der Entwicklung geeigneter und der Sozialarbeit eigener Qualitätskriterien angesprochen. Mit diesen kann ein höheres Ausmaß an Autonomie gegenüber vorgegebenen Rahmenbedingungen zurückgewonnen und beansprucht werden. Dadurch ergibt sich in der Folge auch die Möglichkeit der Gestaltung von Arbeitsorganisation und Tätigkeiten entlang eigener Ansprüche, die auf der sozialarbeiterischen

»Haltung« aufbauen können. Zu berücksichtigen ist dabei auch, daß die Differenzierung der Sozialen Arbeit auch für die Qualitätsentwicklung folgenreich ist: Die Bewertung findet immer in einem Spannungsfeld verschiedener Perspektiven (Auftraggeber – AuftragnehmerIn – KlientIn) statt.

6 Zukünftige An- und Herausforderungen für Soziale Arbeit

Den Abschluß der Diskussion leitete der Fragenkomplex ein, wie SozialarbeiterInnen in Zukunft mit den komplexen Anforderungen umgehen können und welchen Herausforderungen sie und die Interessensverbände sich zu stellen haben. Peter Pantucek und C. Wolfgang Müller bezeichnen die Anforderungen, die an die Sozialarbeit gerichtet werden, als komplexer als vor zwanzig Jahren, dies durchaus analog zur den gestiegenen Anforderungen des Alltagslebens am Beginn des neuen Jahrhunderts. Die für die Bewältigung der verschiedenen Lebensbereiche notwendigen Fähigkeiten nehmen genauso zu wie die Widersprüchlichkeiten und Uneindeutigkeiten des gesellschaftlichen Lebens. Wenn es richtig ist, so C. Wolfgang Müller, daß wir in der Postmoderne leben, stellt die Allgegenwärtigkeit von Widersprüchlichkeiten ein Phänomen dar, durch das nicht mehr genau und deutlich auszumachen ist, auf welcher Seite »die Guten« und auf welcher »die Schlechten« stehen. Die eindeutigen Fragen sind nicht mehr eindeutig. Dadurch ergeben sich schwierige Herausforderungen und konfliktträchtige Situationen für das menschliche Zusammenleben, auf die sich viele Menschen nur unter großen Mühen einstellen können.

Im Vergleich dazu stellt Selma Schacht fest, daß die Anforderungen »immer schon komplex« waren, daß es vielleicht Verschiebungen gibt, daß sich aber diesbezüglich keine besonderen neuen Anforderungen ergeben. Für die Gewerkschaften sieht sie die Herausforderung eines umfassenderen Blickes auf den Bereich sozialer Dienstleistungen. Angesichts der Tatsache, daß sich im staatlichen Gefüge starke Veränderungen vollziehen und so zum Beispiel die Sozialpartnerschaft nicht mehr wie früher funktioniert, bedarf es neuer Möglichkeiten der aktiven Teilnahme an Diskussions- und Veränderungsprozessen. Insbesondere appelliert sie dabei auch an das Engagement und die Beteiligung der Betroffenen, neue Perspektiven zu entwickeln und weiterzuverfolgen.

Für Olga Zechner als Vertreterin des Berufsverbandes Diplomierter SozialarbeiterInnen ist das Berufsgesetz ein großes Ziel. Es geht dabei nicht darum, auszugrenzen, sondern darum, zu einer möglichst klaren Definition zu gelangen, was Sozialarbeit zu leisten hat. Das heißt auch: Definition von Standards und Qualität, das Garantieren einer qualifizierten Ausbildung und die Klärung von Mindestanforderungen für QuereinsteigerInnen. Derzeit sind diesbezüglich von Seiten der Dienstgeber eher aufweichende Tendenzen vorhanden. In Richtung Peter Pantuceks, der seine Zweifel in dieser Hinsicht bekräftigt, sowie im Publikum anwesender FachhochschulvertreterInnen äußert sie den Wunsch eines diesbezüglich verstärkten Austausches auch

mit den Fachhochschulen. Sie weist auch noch einmal darauf hin, daß Wissenschaft und Professionalisierung zwar wichtig sind, aber die Vermittlung dessen, was Basissozialarbeit ist und bedeutet, nicht vernachlässigt werden sollte.

Nicht unbedingt als Herausforderung, aber als Gedankenanstoß für eine künftige Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit sieht C. Wolfgang Müller abschließend die Möglichkeit eines Wechsels der Sichtweise bzw. eines Paradigmenwechsels: Ein Abrücken von der Feststellung von Defiziten und ein zunehmendes Zuwenden der Aufmerksamkeit auf die »Benefits«. Damit meint er ein Lernen von den Fähigkeiten jener Menschen, mit denen SozialarbeiterInnen es großteils zu tun haben: Menschen, die in widrigsten Umständen (über-)leben und sich vielleicht sogar einen Rest von Lebensqualität bewahren.

Von Professionalisierung der Sozialen Arbeit zu reden – das bedeutet auch die Frage, ob und wie sie sich unter dem gegenwärtigen sozialpolitischen Reformdruck und in der Konkurrenz zu anderen beruflichen Tätigkeitsfeldern behaupten kann. Wirksamkeit und Qualität der Sozialen Arbeit stehen immer mehr auf dem Prüfstand, weniger jedoch deren Arbeitsbedingungen. Der vorliegende AMS report beinhaltet die Vorträge sowie eine Zusammenfassung der Podiumsdiskussion der Tagung »Wer hilft den HelferInnen? Kompetenzen, Berufsfelder und Arbeitsbedingungen von SozialarbeiterInnen«. Die Tagung fand am 23. Mai 2005 in Wien statt. Den Veranstaltern Arbeitsmarktservice Österreich und Gewerkschaft der Privatangestellten war es gemeinsam mit dem Forschungsinstitut Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung (abif) ein Anliegen, durch diese Tagung einen Austausch von VertreterInnen aus der Praxis der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik sowie aus Forschung und Lehre über die Professionalisierung in der Sozialen Arbeit sowie generell deren Zukunft anzuregen und zu fördern. Folgende Beiträge bilden den Inhalt dieser Publikation:

C. Wolfgang Müller

Als Helfen zum Beruf wurde –
Traditionsreiche und gegenwärtige Berufsfelder der Sozialen Arbeit

Tom Schmid

Arbeit mit Mission – Dienstleistung oder politischer Auftrag?

Olga Zechner

Arbeitsbedingungen der Sozialarbeit in Organisationen der Gemeinde Wien

Peter Pantucek

Die Zukunft der beruflichen Anforderungen und Kompetenzen in der Sozialen Arbeit

Selma Schacht

Gute Arbeit braucht gute Bedingungen!
Künftige Herausforderungen gewerkschaftlichen Engagements in der Sozialarbeit

Thomas Kreiml

Spannungsfelder in der Sozialen Arbeit – Qualitätsentwicklung und Identitätsfindung im Zuge zunehmender Ausdifferenzierung der Sozialen Arbeit



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-228-7