

Wilfried Nodes

Aktuelle Einschätzungen zur Personalentwicklung

Ein Überblick über die Beschäftigung von Fachkräften der Sozialen Arbeit wird durch die wenig transparenten Angaben der zuständigen Ämter nicht sonderlich erleichtert. In diesem Beitrag wird der Versuch unternommen, das vorhandene Datenmaterial zu vergleichen und auf diesem Wege, trotz der voneinander abweichenden Angaben unterschiedlicher Statistiken, eine ungefähre Einschätzung zu der aktuellen Beschäftigungssituation der Fachkräfte in Bereichen der Sozialen Arbeit abzubilden. Hierzu werden im Folgenden aus diversen Gründen die drei Bereiche I. Sozialarbeit und Pflege, II. Soziale Arbeit und III. Altenpflege voneinander gesondert betrachtet.

I. Personalentwicklung in Sozialarbeit und Pflege

Will man das Feld der Sozialarbeit¹ (als Sonderbereich die Kindertagesbetreuung, und die Altenhilfe) und ihre Professionen näher in den Blick nehmen, so fällt auf, dass trotz der immensen wirtschaftlichen Bedeutung der jeweiligen Tätigkeitsfelder und Angebote kaum gesicherte Erkenntnisse über die tatsächliche Beschäfti-

gungsstruktur vorliegen.

Bezogen auf die Ausgabenseite (also das, was Bund, Kommunen, Länder und Sozialversicherungen verausgaben) wissen wir zwar die Summen der materiellen Hilfen, nicht jedoch, was für welche Qualität, Berufsgruppen und welche Organisationsform sozialer Dienste ausgegeben wird. Lediglich für die Ausgabenhöhe und Maßnahmebereiche der kommunalen Jugendhilfe, der Altenhilfe und den Aufgaben der freien Wohlfahrtspflege lassen sich belegbare Angaben finden.

Eine Ursache für das Fehlen belastbarer Daten ist die jeweils unterschiedliche Systematik der Erfassung von Daten: Die Bundesagentur für Arbeit nimmt in ihre Statistik nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten respektive die gemeldeten Erwerbslosen auf. Damit werden weder Selbständige noch Beamte erfasst. Die Aufnahme von Daten bei der Bundesagentur erfolgt auf der Basis eines Systems von sogenannten Berufskennziffern. In diesem System taucht z.B. der „Sozialarbeiter“ mehrfach auf, in jeweils unterschiedlicher Zuordnung und mit unterschiedlicher Qualifikation.

Diese sind dann in den Berufekennziffern 861 (Sozialarbeiter, Sozialpfleger)², 862 (Heimleiter, Sozialpädagogen)³ und 863 (Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen)⁴.

Nun aber gibt es eine Reihe von weiteren Stellen, die in der Zuordnung zu diesen Beschäftigungs-/Qualifikationsbereichen nicht oder nur dann auftauchen, wenn sie der jeweilige Arbeitgeber entsprechend schlüsselt (Beispiele hierfür sind: SozialarbeiterInnen in der (beruflichen) Fortbildung, der betrieblichen Sozialberatung, Coaching, musik- und kunsttherapeutischen Bereichen, usw.

Das Statistische Bundesamt (Destatis) wiederum zieht sowohl die Daten der Bundesagentur heran, verwendet aber als Datenbasis den Mikrozensus (bzw. die in diesem integrierten Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union). Zugleich bezieht sich das Statistische Bundesamt auch auf die Daten, die über die sogenannte Jugendhilfestatistik erhoben werden (Meldungen der Jugendämter). Damit ist die Datenbasis von Destatis umfassender (weil z.B. auch Beamte und Selbständige erfasst werden) und bezo-

gen auf die jeweiligen Berufsabschlüsse auch genauer. Das Statistische Bundesamt fasst neben seinen Spezialauswertungen wie z.B. für die Jugendhilfe die Daten in Funktionsbereiche zusammen: An erster Stelle ist der Abschnitt „Sozialleistungen“ zu nennen, der alle Kern-Bereiche der Sozialarbeit analog des SGB benennt. Separat wird allerdings der Bereich „Gesundheitswesen“ gelistet (in dem zwar Sozialarbeiter beschäftigt werden, diese aber werden nicht separat ausgewiesen). Ein für die Sozialarbeiter relevanter Bereich, den der Bildung und Wissenschaft, wird gleichfalls getrennt ausgewiesen, ohne dass die Zahl der beschäftigten Sozialarbeiter (etwa als Lehrkräfte in Fachschulen) genannt wird (vgl. Destatis 2010). Diese Zuordnungen lassen es im Folgenden nur bedingt zu, die Anzahl der Beschäftigten nach (Erst-) Qualifikation im jeweiligen Beruf zu bestimmen: Bei der Bundesagentur für Arbeit ist nur das grundsätzliche Niveau (z.B. Hochschulabschluss) herauszufiltern, bei den Daten von Destatis wiederum ist die genannte Qualifikation nur für einige Arbeitsbereiche (z.B. Altenhilfe, Kindertageseinrichtungen) benannt. Will man die Zahlen der Beschäftigten in den einzelnen Leistungsfeldern des SGB berücksichtigen, so genügt es ferner nicht, nur die Fachkräfte zu berücksichtigen. Zusätzlich zu berücksichtigen sind die Bereiche Management, Hauswirtschaft, Gebäudeunterhalt, technische Dienste,

usw. - über die Anzahl dieser Beschäftigten gibt es jedoch nur Angaben für den Bereich der Altenhilfe.

In den jeweiligen Zuordnungen zu den Gesamtbereichen, und der damit verbundenen volkswirtschaftlichen Bedeutung finden sich Jugendhilfe inkl. Kindertageseinrichtungen, Soziale Dienste und Altenhilfe, parallel zum Bereich Gesundheit, zusammengefasst. Dies erscheint auch soweit logisch, als dass sich im Bereich Gesundheit sowohl private, wie auch sozialversicherungsrechtliche Absicherung zusammenkommen und eine Verbindung mit den Bereichen der (sozialen) Daseinsvorsorge eine Analyse der Daten weiter erschweren würde. Spätestens mit dem Anstieg altersbedingter Erkrankungen (vgl. Demenz) wird die bisherige Trennlinie jedoch unschärfer werden.

Daten Forschungsverbund

Was die Zahl der Beschäftigten mit entsprechendem fachlichen Auftrag betrifft, so kann auf die Daten des Mikrozensus und deren Bearbeitung durch die „Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik“ zurückgegriffen werden. Danach arbeiteten 2008 1,602 Millionen Menschen in den Arbeitsfeldern der sozialen Arbeit (Sozialarbeit, frühkindliche Bildung und Erziehung, Altenpflege), bereits 2007 stellten sie einen Anteil von vier% aller Erwerbstätigen. Noch 1980 betrug die

Zahl der Beschäftigten lediglich 293.000 (= 1,1% der Beschäftigtenzahl) insgesamt (vgl. Forschungsverbund DJI und TU Dortmund 2009). Nicht aufgeführt werden in dieser Statistik die Beschäftigten in den Bereichen Management, Hauswirtschaft, Unterhalt, usw.

Daten der Bundesagentur für Arbeit

Die - unzureichenden - Unterlagen des Berufskennziffersystems der Bundesagentur für Arbeit (Stand 30.6.2010) gehen dagegen von geringeren Beschäftigtenzahlen aus, s. Tabelle 1.

Vor 10 Jahren zählte die Bundesagentur noch 939.949 Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2008a).

Daten der freien Wohlfahrtspflege

Allein für Ihren Bereich kommt die Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege zu den in Tabelle 2 abgebildeten Zahlen (s. Bundesagentur für Arbeit 2008b).

Daten Mikrozensus

Der Mikrozensus 2009 rechnet für das Jahr 2009 mit 1.692.000 Erwerbstätigen im Bereich der Berufsgruppe 86 (Soziale Berufe) - siehe hier auch die Daten des Forschungsverbund (s.o.), so dass sich ein Anstieg von 1,602 Mio.2008 auf 1,692 Mio. für 2009 ergibt. Hinzu kämen auch hier die in diesen Bereichen tätigen Angehörigen ähnlicher Berufe (wie etwa Berufe in der Seelsorge, Krankenschwestern/-pfleger, Ergotherapeuten, usw. (vgl. Mikrozensus 2010).

Daten Altenhilfe

Insgesamt arbeiteten 2007 in Pflegeheimen 573.545 und im ambulanten Bereich 236.162 Menschen (Destatis 2010). Die insgesamt 809.707 Beschäftigten werden zunehmend von privaten Trägern eingesetzt. 2007 befanden sich 39% der stationären und 60% der ambulanten Pflegeeinrichtungen in privater Träger-

Berufsbeschreibung	Anzahl Juni 2005	Anzahl Juni 2008	Anzahl Juni 2010	Berufskennziffer
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (inkl. Altenpfleger)	408.106	467.485	537.692	861
Heimleiter, Sozialpädagogen	245.396	266.451	291.084	862
KindergärtnerInnen, KinderpflegerInnen	393.003	414.693	458.540	864
Gesamt	1.046.505	1.148.629	1.287.316	
Teilzeitbeschäftigte in%	39,63	44,18	45,57	

Tabelle 2: Daten der Freien Wohlfahrtspflege

MitarbeiterInnen	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Jugendhilfe	146.013	179.995	326.008
Familienhilfe	16.029	45.470	61.499
Altenhilfe	152.750	246.164	398.914
Behindertenhilfe	125.815	165.492	291.307
Hilfe für Pers. in bes. sozialen Situationen	13.765	13.936	27.701
Weitere Hilfen	25.625	22.279	47.904
Aus-, Fort- u. Weiterbildung	6.086	7.559	13.645
Gesamt	486.083	680.895	1.166.978

Hinzu kommen noch 374.886 Mitarbeiter in der Gesundheitshilfe. Auch in diesem Arbeitsbereich werden SozialarbeiterInnen beschäftigt. Bis auf die Familienhilfe haben sich die Mitarbeiterzahlen in allen Arbeitsbereichen in den vergangenen 18 Jahren kontinuierlich erhöht.

schaft, 2009 waren es bereits 40% bei den stationären sowie 62% bei den ambulanten Diensten. Damit verlieren freie Wohlfahrtspflege und öffentliche Träger im Bereich der Altenhilfe zunehmend an Bedeutung (vgl. bpa 2011).

Zusammenfassung: Ohne den Gesundheitsbereich arbeiten in der Sozialen Arbeit ca. 2 Millionen ArbeitnehmerInnen - hinzu kommen die Mitarbeiter, die in diesen Feldern in technischen, hauswirtschaftlichen und sonstigen Bereichen beschäftigt sind. Ferner wären Selbständige und solche Mitarbeiter im Sozialbereich zu berücksichtigen, die bei Unternehmen der freien Wirtschaft, etwa in der betrieblichen Sozialberatung, und in Verfolgung anderer Rechtsbereiche (z.B. Berufsberatung) beschäftigt sind. Vorsichtig geschätzt dürften damit insgesamt 2,2 - 2,5 Mio. Beschäftigte im Sozialbereich tätig sein, damit umfasst dieser Bereich bis zu 8% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten⁵.

Beschäftigungsbedingungen - Unklare Datenlage

Eine umfassende und transparente Darstellung zu den „Produktionsbedingungen“ des Sozialen (Einsatzfelder und Qualifikation, Gehaltshöhen, Befris-

tungen, (private) Trägerschaften, Berufsdauer, Arbeitsbelastung, Verweildauer im Beruf, usw.) gibt es weder bezogen auf die einzelnen Berufe, noch auf die jeweiligen Tätigkeitsfelder bzw. Handlungszusammenhänge. Eine Ausnahme bilden hier zum Teil die Handlungsbereiche, wo auf Seiten der Bundesländer entsprechende Vorgaben (Personalschlüssel und Qualifikation, Schlüssel über Gruppengrößen, usw.) - wie etwa im Kindertagesstättenbereich - bestehen. Ursache dafür ist zum Einen sicher die Bezogenheit auf den Mikrozensus einerseits, und zum Anderen auf die Daten der Bundesagentur für Arbeit, deren Berufsklassifikation mit

der Wirklichkeit der Arbeitsvollzüge in den sehr differenzierten Berufsstrukturen der Sozialen Arbeit kaum noch etwas zu tun haben, etwa dann, wenn sich „Sozialhelfer“ in derselben Zuordnung wiederfinden, wie akademisch ausgebildete Sozialarbeiter.

Eine besondere Schwierigkeit ist zudem, dass es an verbindlichen Standards fehlt, welche Tätigkeiten von welcher Qualifikation auszuführen sind. Noch am ehesten sind Bedarf, Qualifikationen und Arbeitsumfänge in der Altenhilfe und in Kindertageseinrichtungen erforscht (was durch die hier vorgegebenen Qualifikationsstrukturen ermöglicht wird.). Auch wenn es in den Bereichen der Sozialen Arbeit inkl. Pflege in den vergangenen Jahren einen erheblichen Stellenanstieg gegeben hat, so ist dieses Stellenwachstum auch kritisch zu bewerten:

- Bis auf den Kindertagesstättenbereich und die Schulsozialarbeit resultiert das Stellenwachstum nicht durch einen qualitativen Ausbau neuer sozialer und pflegerischer Dienste, sondern ist zu einem hohen Anteil durch den demographischen Wandel und den Ausbau von Betreuungszeiten und Zielgruppen verursacht.

- In vielen Handlungsbereichen ist es

Tabelle 3: Öffentliche, private und freigemeinnützige Einrichtungen

Stand	Sektor	Gesamtanzahl	Öffentlich	Privat	Freigemeinnützig
2007	Ambulante Pflegedienste	11.529	1,7%	59,9%	38,5%
2007	Pflegeheime	11.029	5,8%	39,2%	55,1%
2008	Reha und Vorsorge	1.239	17,8%	56,2%	26,0%
2008	Krankenhäuser	2.083	31,9%	30,6%	37,5%
	davon allg. Krankenhäuser	1.781	32,1%	30,2%	37,8%
2009	Kindergärten	50.299	34,3%	14,6%	51,1%

Quellen: Destatis (Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Kinder- und Jugendstatistik), Krankenhausstatistik, Gesamtstatistik 2006 der BAGFW, entnommen aus: Deutsche Bank Research

andererseits zu einem Stellenabbau gekommen. Dies betrifft insbesondere die Arbeitsfelder der Jugendhilfe, der Beschäftigungsförderung und privatisierter Dienstleistungen (siehe hierzu Abschnitt Sozialarbeiter).

- Die Privatisierung sozialer und pflegerischer Dienstleistungen, also ihr Betrieb außerhalb kommunaler und wohlfahrtsverbandlicher Strukturen, nimmt zu. Ihr Anteil beträgt bei Pflegediensten 59,9%, bei Pflegeheimen 39,2%, bei Reha und Vorsorge 56,2% und bei Kindergärten 14,6%, s. Tabelle 3. Für weitere Bereiche der Jugendhilfe fehlen entsprechende Angaben (vgl. Deutsche Bank Research 2010, 4).

- Ein Teil des vergangenen Stellenwachstums resultiert aus der Zunahme von Teilzeitbeschäftigung, worauf in der Einzeldarstellung immer wieder einzugehen sein wird. So hat sich bei der freien Wohlfahrtspflege im Bereich der Jugendhilfe der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 47% im Jahr 2004 auf 55% im Jahr 2008 erhöht. Allein in der freien Wohlfahrtspflege sind 54% der Beschäftigten bzw. 830.000 MitarbeiterInnen teilzeitbeschäftigt. „Der Anteil der Freien Wohlfahrtspflege an allen (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitbeschäftigten betrug 2008 damit 16,7%“ (ebd. 5). Entsprechend den Daten der Bundesagentur ist der Anteil der Teilzeitstellen von 39,63% in 2005 auf 45,57% in 2010 gewachsen.

- Drei relativ neue Phänomene belasten die Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im sozialen Dienstleistungsbereich zusätzlich:

Ausstieg aus tariflichen Bindungen, insbesondere des TVöD: Im Zuge ihrer allgemeinen Privatisierung sind immer mehr Wohlfahrtsverbände dazu überge-

gangen entsprechende privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen (als GmbH oder gGmbH) zu gründen, die sich dann nicht an die entsprechenden Tarifverträge halten müssen. Genauere Untersuchungen über das Ausmaß der „Auslagerung“ liegen nicht vor. Zumindest ist festzustellen, dass sich die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeber von sozialen Diensten der Daseinsvorsorge weitgehend zurückgezogen hat: Von 1.692.000 Erwerbstätigen finden nur noch 116.000 direkt eine Beschäftigung bei der öffentlichen Verwaltung, 1.548.000 sind mittlerweile privatisiert, d.h. an private Unternehmen oder die Wohlfahrtspflege übertragen (vgl. Mikrozensus 2010, 110).

Nikolaus Schneider, dem Ratsvorsitzenden der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) sind acht % (35.000 Mitarbeiter) der Diakonie-Beschäftigten ausgelagert. Schneider räumt ein, dass es unter diesen Beschäftigten Probleme mit der Lohnhöhe gebe. Michael Heinrich, der Sprecher der diakonischen Mitarbeitervertreter, geht dagegen von 75.000 Beschäftigten aus, die bei der Diakonie unter Lohndumping leiden“ (Stern, vom 12.1.2011).

Einen Hinweis zumindest zur Tendenz gibt die Statistik zu den Wirtschaftsabteilungen in den Datensätzen der Bundesagentur für Arbeit (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a).

Tabelle 4: Daten der Bundesagentur für Arbeit / Leiharbeit

Berufsbeschreibung / Berufskennziffer	Anzahl Juni 2008	Anzahl Juni 2009	Anzahl Juni 2010	Anstieg zu 2008 in %
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (incl. Altenpfleger)/861	3.729	4.750	5.671	52,08
Heimleiter, Sozialpädagogen/862	1.164	1.334	1.444	25,05
KindergärtnerInnen, KinderpflegerInnen/864	1.567	1.516	1.369	-16,54
Gesamt	6.460	7.600	8.484	31,33

Befristungen: Während für die Zunahme der Teilzeitarbeit sicher auch der Wunsch der Beschäftigten spricht, gilt dies für die Zunahme der befristeten Arbeitsverträge nicht. Auch hier fehlt es an entsprechender Forschung; neue Studien verdeutlichen, dass ca. 50% aller Arbeitsverträge nur noch befristet abgeschlossen werden (siehe hierzu nachfolgende Abschnitte). Dies führt nicht nur zu Unsicherheit, sondern auch zum Verlust tariflich vereinbarter Bewährungseinstufungen.

Zunahme von Leiharbeit: Auch hier fehlt es an empirischer Forschung. Bekannt aber ist, dass einzelne diakonische Träger, aber auch einige Caritasverbände, neue Mitarbeiter nur noch auf dem Weg der Leiharbeit beschäftigen. „Laut

- Für die Beschäftigten ergeben sich in Folge von Privatisierung und Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen erhebliche Einbußen an Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit.

Einkommen: Die Umstellung auf den TVöD, die Entwicklung eigenständiger Tarifwerke in der freien Wohlfahrtspflege und die Zunahme von Privatisierungen haben zu einem Absinken der Gehälter geführt. Dies wurde erst später deutlich, da zunächst die Einstiegsgehälter geblieben sind und bisherige Mitarbeiter übergeleitet wurden. Die neuen „S-Gruppen“ haben diese Tendenz nur zum Teil aufgefangen. Die Personalentwicklung wird durch die Bewährungsstufenregeln extrem erschwert, da Arbeitnehmermo-

bilität mit erheblichen Gehaltsverlusten verbunden sein kann.

Gesundheit: Neue Untersuchungen belegen zudem, dass psychosoziale Belastungen im Bereich der Sozialen Arbeit besonders groß sind. Der BKK Gesundheitsreport 2010 befasst sich insbesondere mit der Zunahme psychischer Störungen, bei insgesamt durchschnittlicher Anzahl der Arbeitsunfähigkeitstage sind diese im Sozialbereich mit 16,2% psychisch verursacht. Damit liegt der Sozialbereich an erster Stelle. 44 % der Betroffenen (insgesamt) gehen davon aus, dass diese Beschwerden arbeitsbedingt seien.⁶

Perspektiven und Forderungen

In ihrer neuesten Studie stellen BIBB und IAB fest, das bis zum Jahr 2025 die Gesundheits- und Sozialberufe eine Spitzenstellung im Fachkräftemangel einnehmen werden.⁷ Allerdings beruhen diese Daten weitgehend auf Schätzungen, deren Grundlage zum einen Prognosen zur demographischen Entwicklung und zum anderen Daten des Mikrozensus und der Bundesagentur für Arbeit sind. Damit (siehe auch die nachfolgenden Abschnitte) wird deutlich, dass es dringender Maß-

nahmen bedarf, um die sozialen Berufe attraktiver zu gestalten.

Letztendlich ist es skandalös, wenn ein „Beschäftigungsmarkt“ von über zwei Millionen Menschen im Bereich Soziales und außerschulischer Hilfen in weiten Teilen im Verborgenen bleibt. Vergleicht man diese Situation mit dem Wissen, das wir z.B. über Arbeiter in der Automobilindustrie oder über Beamte im Schuldienst haben, so gleicht das Bemühen, mehr über die Akteure in der Gestaltung der sozialen Daseinsvorsorge zu erfahren, dem Versuch eines Piloten mit einer Taschenlampe ausgerüstet in die USA zu fliegen. Es bedarf daher dringend einer ausführlichen Berufsfeldforschung in der Sozialen Arbeit.

Zwischen 80 und 90% aller Kosten im sozialen Dienstleistungsbereich entstehen durch den Personaleinsatz. Gleichwohl ist vor allem in den östlichen und nördlichen Bundesländern ein regelrechter Wettbewerb um die niedrigsten Entgelte entstanden, die wiederum nur durch Minderbezahlung erwirtschaftet werden können.

Soll eine Beschäftigung im sozialen Bereich ein auskömmliches Einkommen sichern, so bedarf es, neben einem Rück-

gang von Teilzeitverhältnissen und dem Verbot anlassloser befristeter Beschäftigungsverhältnisse, der Einhaltung tariflicher Standards. Den Kostenträgern ist aufzugeben, sowohl Qualifikations- wie auch Tarifstandards vorzugeben. Notwendig ist dabei zugleich eine Abkehr von bisherigen Pauschalentgelten, vielmehr ist den Leistungsträgern die Möglichkeit einzuräumen (resp. auch die Pflicht vorzugeben) ihre Personalkosten abzurechnen. Erst dadurch kann vermieden werden, dass Träger ihre Gewinne über Minderzahlungen im Personalbereich „erwirtschaften“.

Bereits heute gibt es einen erheblichen Bedarf an Führungskräften, insb. im Heimbereich. Hierfür fehlen nicht nur geeignete Aus- und Fortbildungsangebote, auch das Tarifrecht erweist sich als Schranke für die notwendige berufliche Mobilität. Als Mobilitätsbarriere hat sich das System der arbeitgeberbezogenen Erfahrungsstufen erwiesen, berufliche Erfahrungen aber müssen beim Wechsel des Arbeitgebers „mitgenommen“ werden können.

Alle Felder der Sozialen Arbeit sind - mit dem sich abzeichnenden Mangel an Fachkräften - zunehmend von der

Berufsbeschreibung/-kennziffer jeweils mit Hochschulabschluss	Anzahl Juni 2000	Anzahl Juni 2005	Anzahl Juni 2008	Anzahl Juni 2010	Anstieg zu 2000 in%
Sozialarbeiter, Sozialpfleger (incl. Altenpfleger)/861	46.492	50.461	56.718	63.869	37,35
Heimleiter, Sozialpädagogen/862	60.060	68.036	75.453	83.577	39,06
Gesamt ohne frühkindlichen Bereich	106.552	118.497	132.171	147.446	38,45
KindergärtnerInnen, KinderpflegerInnen/864	15.962	17.110	20.689	24.815	55,09
Gesamt	122.514	135.607	152.860	172.261	40,62
Teilzeitbeschäftigte in %	30,79	37,96	42,25	43,17	
Frauen in%	69,22	71,16	72,59	73,97	

Absenkung von Qualitätsstandards bedroht. Vor diesem Hintergrund bedarf es bundeseinheitlicher Ausbildungs- und Qualifikationsstandards und Vorgaben entsprechender Personalschlüssel.

II. Sozialarbeiter/-pädagogInnen

Die Profession Soziale Arbeit ist, über die hier separat aufgeführten Bereiche der Altenhilfe und frühkindlichen Bildung und Erziehung hinaus in allen durch das Sozialgesetzbuch vorgegebenen Handlungsfeldern beschäftigt: Zu nennen sind hier insbesondere die Gesundheitsdienste und die Arbeitsförderung. Hinzu kommen selbständig tätige SozialarbeiterInnen, solche die als Berufsbetreuer und Bewährungshelfer in der Zuordnung Justiz tätig sind, Schuldnerberater und SozialarbeiterInnen, die in der freien Wirtschaft etwa als betriebliche Sozialarbeiter oder in der Weiterbildung tätig sind.

Als neuer „Beschäftigungsmarkt“ haben sich die Jobcenter etabliert, die dortige Praxis kann zwar nicht als „Sozialarbeit“ beschrieben werden, gleichwohl wurden insbesondere in den Jahren 2007 bis 2009 verstärkt Sozialarbeiter in diesem Feld eingesetzt.

Von daher sind die Zahlen der Bundesagentur (Tabelle 5) mit Ausnahme der Angaben über Erwerbslosigkeit und gemeldeten Stellen nur bedingt aussagekräftig. Das jahrzehntealte Berufskennziffersystem fasst auch einige nichtakademische Berufe unter „Sozialarbeit“ zusammen, während in anderen Tätigkeitsbereichen eine Schlüsselung der beruflichen Erstausbildung nicht erfolgt. Auch werden Selbständige (siehe oben) und Beamte nicht in den Statistiken der Bundesagentur erfasst.

Betrachtet man die Tabelle im Verlauf der vergangenen acht Jahre, so fällt zunächst das seit 2007 steiler steigende Stellenwachstum auf, in den Jahren 2009 und 2010 gab es jeweils ca. 10.000 Stellen

mehr. Überproportional sind die Stellen für Akademikerinnen im Bereich der frühkindlichen Bildung gestiegen. Beachtlich ist auch der Umstand, dass sich Soziale Arbeit, trotz aller Diversitätsdiskussion, ungebrochen als Frauenberuf entwickelt: 2000 betrug der Frauenanteil noch 69,2% und liegt mittlerweile bei knapp 74%. Bedenklich muss der fortlaufend steigende Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit zuletzt 43,17% stimmen, im Jahr 2000 lag dieser noch bei 30,79%.

Mikrozensus

Einen weiteren Hinweis zur Zahl der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit bieten die Angaben des Mikrozensus mit seinen Angaben über die Akademisierung der Beschäftigten in allen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit - sie lag 2007 (mit steigender Tendenz) bei 11,9% (FH) und 7,3% (Uni). Das wären dann etwas über 294.000 Personen (vgl. Forschungsverbund DJI und Tu Dortmund 2009).

Aktuellere Hinweise zur Anzahl der Beschäftigten SozialarbeiterInnen gibt der Mikrozensus 2009. Danach gibt es 304.000 SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen (Berufsgruppe 861), wovon 213.000

weiblich waren. Von diesen verfügen 249.000 mindestens über die Hochschulreife (w: 172.000). Schätzungsweise 146.000 (w: 104.000) verfügen über einen Fachhoch- und 66.000 (w: 46.000) über einen Universitätsabschluss. Damit nennt der Mikrozensus eine Gesamtzahl von 212.000 erwerbstätigen SozialarbeiterInnen mit akademischem Abschluss (vgl. Mikrozensus 2009, 47f.), dies entspricht einem Anteil von knapp 70% in der Berufsgruppe 861.

Hinzu kommen 40.000 Beschäftigte mit akademischem Abschluss in der Berufsgruppe 863 (Erzieher) und 18.000 Beschäftigte mit akademischem Abschluss in der Berufsgruppe 864 (Altenpflege), die ebenfalls zu einem großen Teil der Sozialarbeit zuzuordnen sind. Damit ergeben sich für diese drei Berufsgruppen 270.000 Beschäftigte. Für die Gesamtgruppe der „Sozialen Berufe“, die dann auch Abschlüsse wie Heilpädagogen, Berufsberater, Heilerziehungspfleger, usw. enthält nennt, der Mikrozensus 333.000 Erwerbstätige mit Hochschulabschluss (ebd.):

Klassifizierung der „Sozialen Berufe“

Die Klassifizierung der Berufe stammt aus dem Jahr 1992 und nennt für den Berufsabschnitt „Soziale Berufe“ folgende Berufsgruppen/Berufsordnungen:

86 Soziale Berufe

861 Sozialarbeiter/-innen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen

862 Heilpädagogen/Heilpädagoginnen

863 Erzieher/-innen

864 Altenpfleger/-innen

865 Familienpfleger/-innen, Dorfhelfer/-innen

866 Heilerziehungspfleger/-innen

867 Kinderpfleger/-innen

868 Arbeits-, Berufsberater und -beraterinnen

869 Sonstige soziale Berufe

Teilzeitstellen

Natürlich ist die absolute Zahl der Beschäftigten in ihrer Entwicklung nur dann aussagekräftig, wenn sie in Vollzeitstellen umgerechnet wird. Wie bereits mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit deutlich wird, wächst der Anteil der Teilzeitstellen zusehends und beträgt bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der entsprechenden Berufsklasse 43,17%.

Der Mikrozensus 2009 macht hierzu unterschiedliche Angaben. Bezogen auf die Kinder- und Jugendarbeit arbeiten von 110.000 Beschäftigten (mit beruflichem Ausbildungs-/Hochschulabschluss 56.000 in Teilzeit (unter 32 Stunden) und 54.000 in Vollzeit. Dies würde bedeuten, dass es hier knapp 51% Teilzeiterwerbstätige gibt, im Bereich „Sozialarbeit und Beratung“ mit insgesamt 307.000 Erwerbstätigen arbeiten 194.000 Beschäftigte Vollzeit - Teilzeitanteil ca. 37% (ebd. 51). Bezogen auf die 304.000 der Berufsgruppe Sozialarbeit (861) zugeordneten Erwerbstätigen ergibt sich das folgende Bild: 196.000 arbeiten wöchentlich zwischen 32 und 45 Stunden, 54.000 zwischen 21 und 31 und 54.000 unter 21 Stunden wöchentlich. Damit beträgt der Teilzeitanteil in der 861-Zuordnung für das Jahr 2009 35,5% (ebd. 78). Vergleicht man nun alle drei Zahlen miteinander, so kann der Anteil der Teilzeitstellen auf 40% geschätzt werden. Geht man nun weiter davon aus, dass der Mittelwert in

der Kategorie bis 20 Std. bei 15 Stunden und in der Kategorie 21 - 31 Stunden bei 25 Stunden und der der Vollzeitbeschäftigung bei 38 Stunden/Woche liegt, und setzt man weiter voraus, dass sich in der Aufteilung in Teilzeit- und Vollzeitstellen keine Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne akad. Abschluss ergeben, so ergibt sich auf der Basis des Mikrozensus die in Tabelle 6 abgebildete Berechnung zur Gesamtzahl der Stellen.

In Vollzeitstellen umgerechnet dürfte die Zahl der Erwerbstätigen in der Sozialen Arbeit mit akademischem Abschluss bei etwa 250.000 liegen. Hinzu kämen dann noch die SozialarbeiterInnen, die in angrenzenden Feldern tätig sind.

Wie auch immer sich die exakten Zahlen darstellen, es ist von einem Wachstum der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialen Arbeit, auch in Umrechnung auf Vollzeitstellen, auszugehen. Insgesamt dürfte sich die Zahl der SozialarbeiterInnen zwischen 220.000 und 250.000 bewegen.

Stellenwachstum - nur auf den ersten Blick eine rundum positive Entwicklung
Hinweise, dass dieser Entwicklung angesichts ökonomischer Krisen und ausbleibender Steuereinnahmen und der besonderen Finanznot der Gemeinden zurzeit noch mit Vorsicht zu begegnen ist, ergeben sich aus folgenden Überlegungen:

Stellenabbau Jugendhilfe: In der Jugendhilfe, dem wesentlichen Stellenmarkt für die Soziale Arbeit, hat sich der Beschäftigungsumfang in den Jahren 2002 bis 2006 um mehr als 2% reduziert, dies trifft insbesondere für das Personal in der Kinder- und Jugendarbeit zu, so hat sich hier die Zahl der Beschäftigten (Vollzeit-äquivalente) von 1998 bis 2006 um rund 40% reduziert (Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2008, 3).

Zeitarbeit: Eine systematische Untersuchung, inwieweit Sozialarbeiter von Zeitarbeit betroffen sind, liegt nicht vor. Einen Hinweis dazu liefern jedoch die Daten in der Zuordnung der Berufskennziffern zu den „Wirtschaftsabteilungen“, Bereich 78 (Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften) der Arbeitsagentur (siehe Seite 6). Diese Statistik bleibt jedoch lückenhaft, da insbesondere die Leiharbeitsunternehmen in Hand der freien Wohlfahrtsverbände „ihre“ Leiharbeitnehmer nicht entsprechend zuordnen. So finden sich auch in der Statistik der freien Wohlfahrtspflege und im Mikrozensus keine Angaben zur Zahl der LeiharbeiterInnen im Bereich der Sozialen Arbeit.

Standardferne Sozialarbeit: SozialarbeiterInnen haben sich abseits berufsethischer und fachlicher Orientierung in neuen Beschäftigungsmärkten etabliert; zu nennen ist nach Beobachtungen des

Tabelle 6: Voll- und Teilzeit

Berufsangehörige mit akademischen Abschluss	Berufsgruppe Sozialarbeit (861)	Berufsgruppen Sozialarbeit (861) Erzieher (863) u. Altenpfleger (864) zusammen	Berufsbereich „Soziale Berufe“ insgesamt
Stellenanzahl absolut	212.000	270.000	333.000
davon 60% Vollzeit	127.200	162.000	199.800
20% Beschäftigung mit 25 Std./wöchentlich zu 38 Std. Vollzeit	27.895	35.526	43.816
20% Beschäftigung mit 15 Std./wöchentlich zu 38 Std. Vollzeit	16.737	21.316	26.289
Vollzeitstellen	171.632	218.842	269.905

DBSH insbesondere das Fallmanagement in den Arbeitsagenturen resp. Jobcentern, die freiberufliche Berufsbetreuung und auch das Fallmanagement z.B. bei Krankenkassen.

Prekäre Selbständigkeit: Die „Solo-Selbständigkeit“, der oftmals unter prekären Bedingungen nachgegangen werden muss, hat sich erheblich ausgeweitet. Aus eigenen Berechnungen geht der DBSH davon aus, dass 5% aller SozialarbeiterInnen unter diesen Bedingungen tätig sind. Das statistische Bundesamt zählte für 2008 im Bereich der „sonstigen Sozialen Berufe“ (PflegerInnen, SozialarbeiterInnen) 24.900 sog. „Solo-Selbständige“. 10 Jahre zuvor waren es nur 6.700 (vgl. Kelleter 2009, 1208f.). Folgt man dem Mikrozensus 2009, so hat sich das Bild der Selbständigkeit in der Sozialen Arbeit noch einmal verschoben: Danach arbeiteten 2009 im Bereich soziale Berufe bereits 72.000 Erwerbstätige, davon 15.000 als Sozialarbeiter und 8.000 als Altenpfleger. Dies lässt darauf schließen, dass die Mehrzahl der Selbständigen in Sonderfeldern wie Heilpädagogik, Weiterbildung, Erlebnispädagogik, usw. tätig ist (Mikrozensus 2009, 102).

Zunahme von Teilzeitstellen: Besorgniserregend ist die außerordentliche Zunahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Ihr Anteil ist bei Sozialarbeitern und -pädagogen von den ohnehin schon hohen 30,8% im Jahr 2000 auf 43,17% im Jahr 2010 gestiegen. Damit bestimmen Teilzeitverträge das Regelarbeitsverhältnis in der Sozialen Arbeit. Teilzeitarbeitsverhältnisse gehen mit 83% überwiegend Frauen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008a) ein. Geändert hat sich daran in den letzten acht Jahren nichts (vgl. Mikrozensus 2009). Dies bestätigt eine Sozialarbeit, die sich in der Schnittstelle zwischen (Frauen-) Beruf und Familie bewegt. Erklären dürfte dies zum einen,

Tabelle 7: Einkommensstruktur nach Mikrozensus 2009

Berufsgruppe 861: monatl. Netto-Einkommen in Euro	Anzahl	Prozent	Anteil Frauen in %
unter 300	6.000	1,97	0
300 - 500	12.000	3,94	83,3
500 - 700	13.000	4,27	84,6
700 - 900	20.000	6,58	80
900 - 1.100	25.000	8,22	80
1.100 - 1.300	30.000	9,87	80
1.300 - 1.500	36.000	11,84	75
1.500 - 2.000	84.000	27,63	70,2
2.000 - 2.600	45.000	14,80	57,7
2.600 - 3.200	14.000	4,60	42,8
3.200 und mehr	9.000	2,96	0
Gesamt	294.000		67,7
Ohne Angabe	12.000		

dass sich in der Sozialen Arbeit trotz „Frauenberuf“ überwiegend Männer in Leitungspositionen bewegen und zum anderen, dass das geringe Einkommen in der Sozialen Arbeit den Verdienst des Partners als lohnenswerter erscheinen lässt.

Eine Bestätigung und Vertiefung hat dieser Befund der Bundesagentur für Arbeit durch eine bisher noch unveröffentlichte Untersuchung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Praxisämter und der HIS Hochschul-Informationssystem GmbH in Hannover erfahren (im Erscheinen). Befragt wurden in 2009 1.023 ehemalige Studierende der Abschlussjahrgänge 2004 - 2007 und 854 Träger der Sozialen Arbeit. 51% aller Träger geben an, neue MitarbeiterInnen überwiegend in Teilzeit zu beschäftigen.

Beschäftigungsstruktur: Der Mikrozensus macht auch hier in seinen Daten für die Soziale Arbeit keinen Unterschied zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Hochschulabschluss. Für die Berufsgruppe 861 (s.o.) nennt er bei 304.000 Erwerbstätigen 15.000 Selbständige, 10.000 Beamte,

272.000 Angestellte und 7.000 Arbeiter (vgl. Mikrozensus 2009, 102). Davon sind 62.000 in der öffentlichen Verwaltung und 234.000 im öffentlichem und privaten Dienstleistungseinrichtungen beschäftigt (ebd. 110).

Einkommen: Auch hierzu gibt nur der Mikrozensus 2009 (erste) Auskünfte, wobei wiederum keine differenzierten Daten bezogen auf den Ausbildungsabschluss und den Umfang der Beschäftigung vorliegen. Zu dem Bild, das sich im einzelnen für die Berufsgruppe 861 (s.o.) ergibt, siehe Tabelle 7 (ebd. 92f.). Zunächst verdeutlicht die Tabelle einen Widerspruch zwischen Angaben der Bundesagentur und des Mikrozensus in Bezug auf den Frauenanteil (74% zu 67,7%). Auffallend ist, dass Frauen in den Segmenten mit niedrigen Einkommen stärker und in den Segmenten mit höherem Einkommen schwächer vertreten sind. Interessant ist auch ein Vergleich mit anderen Berufsgruppen. So verfügen z.B. Grund-, Real-, Haupt-, Sonderschullehrer (Gruppe 873) bei einem Frauenanteil von hohen 75,9% zu 78,3% über ein Nettoeinkommen von

über 1.500 Euro, bei SozialarbeiterInnen erreichen dieses Einkommen nur 51,7% der Erwerbstätigen. Selbst wenn man davon ausgeht, dass in der Berufsgruppe der SozialarbeiterInnen nur 70% (= 212.000) über einen akademischen Abschluss verfügen und 40% weniger als 32 Std. wöchentlich beschäftigt sind, ergibt sich das Bild eines überaus schlecht bezahlten Berufes: Nur 152.000 Erwerbstätige erreichen ein Nettoeinkommen von über 1.500 Euro und 76.000 Erwerbstätige müssen sich mit weniger als 1.100 Euro im Monat zufrieden geben. Bei 51.000 Erwerbstätigen (entsprechend 17,34%) liegt das monatliche Nettoeinkommen mit unter 900 Euro unterhalb des Schwellenwertes für eine Armutsgefährdung nach EU-Definition⁸, sofern die Person alleine lebt. Auch an anderer Stelle führt der Mikrozensus 2009 zu dem Ergebnis einer überaus niedrigen Einkommensstruktur. Von den 307.000 Erwerbstätigen in der „Hauptfachrichtung“ „Sozialarbeit und Beratung“ erreichen nur etwas mehr als die Hälfte, 153.000, ein monatliches Nettoeinkommen von über 1.500 Euro und 92.000 (= ca. 30%) ein Einkommen zwischen 900 und 1.500 Euro, der Rest verdient noch weniger - im Beschäftigungsbereich „Kinder- und Jugendarbeit“ waren es bei 110.000 Erwerbstätigen nur 10.000, die 2009 ein Nettoeinkommen von über 1.500 Euro erreichten (vgl. Mikrozensus 2009, 58).

Zunahme von befristeten Arbeitsverhältnissen: Keine Angaben gab es bisher zu der Frage, in welchem Ausmaß SozialarbeiterInnen nur noch zeitlich befristet eingestellt werden. Für alle Berufe gilt, dass 2009 der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse bei Neuanstellungen auf 47% gestiegen ist (IAB Aktuell 23.3.2010), folgt man nunmehr der o.g. AbsolventInnenbefragung, so arbeiteten bereits im Jahr 2009 46% aller seit 2004 einge-

stellten SozialarbeiterInnen in zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen. Interessant ist auch die Beantwortung der Frage, wer von derart prekären Beschäftigungsbedingungen besonders betroffen ist: es sind weniger junge KollegInnen, also eher solche über 50 und zwischen 35 und 45 Jahren.

Personalentwicklung: Die Schwierigkeiten bei der Umsetzung eines Konzeptes der Personalentwicklung zur Begegnung zukünftigen Fachkräftemangels machen die folgenden Zahlen deutlich: Entsprechend der Untersuchung von Praxisämtern und HIS (im Erscheinen) waren 32% aller Befragten nicht zufrieden mit dem zeitlichen Umfang der Beschäftigung, 42% mit der Arbeitsplatzsicherheit, 59% mit dem Einkommen und 72% mit den Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Notwendigkeit der Personalentwicklung im Bereich der Profession der Sozialen Arbeit ergibt sich auch aus dem Mikrozensus 2009: Nur bezogen auf die Berufsgruppe 861 (Sozialarbeiter..) waren 43.000 Personen zwischen 55 und 65, 99.000 zwischen 45 und 55, 79.000 zwischen 35 und 45, aber nur 62.000 zwischen 25 und 35 Jahre alt. Dies lässt darauf schließen, dass spätestens in 10 Jahren ein erheblicher Stellenbedarf eintreten wird und der Beruf für einen dauerhaften Berufsverbleib nicht sehr attraktiv zu sein scheint (vgl. Mikrozensus 2009, 118).

Berufseinstieg: In diesem Zusammenhang gewinnt auch die Frage an Bedeutung, was den Berufseinstieg ermöglicht bzw. erleichtert. Neben dem persönlichen Auftreten geben sowohl Beschäftigte wie auch Träger der staatlichen Anerkennung die größte Bedeutung. Der Umfang des Praktikums sollte 200 - 300 Tage dauern, entsprechend stehen die Praxiserfahrungen an dritter Stelle bei der Einstellung.

Perspektiven: Verfolgt man die aktuellen Diskussionen, so werden verschiedene Tendenzen deutlich. Sozialarbeiter werden in Zukunft verstärkt nachgefragt. Diese verstärkte Nachfrage wird sich jedoch weniger in den traditionellen Feldern vollziehen (allerdings wird aktuell in der Jugendhilfe - insbesondere im ASD - „nachgeholt“), als in den Bereichen

- frühkindliche Bildung und Erziehung,
- Schulsozialarbeit,
- Migration,
- Behindertenhilfe und
- Altenhilfe.

Grund für dieses zu erwartende Stellenwachstum ist einerseits der demographische Wandel, andererseits folgt die Prognose aktueller politischer Diskussionen und Entscheidungen, wie z.B. Aufwertung der Bildungsförderung (aktuell diskutiert im Kontext des SGB II) oder der Umsetzung des Anspruchs der Inklusion als Folge der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesrepublik Deutschland.

Darüber hinaus ist von einem wachsenden Bedarf an Stellen im mittleren und höheren Management sozialer Dienste auszugehen, womit sich besondere Probleme ergeben: Zwar haben die neuen S-Gruppen weitgehend die Minderbezahlung des TVöD im Vergleich zum früheren BAT aufgehoben. Wie bereits dargestellt, blieb es jedoch bei der Orientierung auf arbeitgeberbezogene Erfahrungsstufen, so dass berufliche Mobilität erschwert wird. Darüber hinaus wird die Förderung von Leitung im TVöD in seiner Bezugnahme auf Einrichtungsgrößen nicht der Wirklichkeit sozialer Dienste gerecht, die außerhalb der Kommunen oft als Wirtschaftsbetriebe agieren.

Mit der Ökonomisierung und dem Wettbewerb sozialer Dienste untereinander ist einerseits ein Wachstum von Stellen im Bereich des Sozialmanagement fest-

zustellen, andererseits aber ist der latente Versuch zu beobachten, Stellen im pädagogischen Maßnahmebereich durch MitarbeiterInnen mit niedrigerer Qualifikationsstufe zu besetzen, resp. Stellen mit geringerer Qualifikation auszuscheiden. Dies betrifft insbesondere die Jugendhilfe mit ihrer wachsenden Bereitschaft FachschulabsolventInnen (Erzieher) einzustellen, die einerseits niedrigere Tarifansprüche haben und andererseits als Berufsanfänger umfangreichere Praxiserfahrungen vorweisen. Insgesamt also kann von einer positiven, aber zumindest vorübergehend auch widersprüchlichen, Entwicklung ausgegangen werden (z.B. hoher Prekarisierungsgrad in Berlin, Stellenmangel in Frankfurt). Angesichts der großen Unzufriedenheit mit Gehalt und Aufstiegsmöglichkeiten wird die Berufsdauer in der Sozialarbeit, wie bereits in der Vergangenheit in der Altenhilfe, eher abnehmen. Der zunehmende Fachkräftemangel wiederum wird eher einen Aufwertungsdruck zur Folge haben.

III. Situation im Kindertagesbereich (ErzieherInnen)

Die nachfolgenden Zahlen skizzieren zunächst die quantitative Entwicklung in diesem Bereich der Jugendhilfe:

Anzahl ErzieherInnen

Allein zwischen 2008 und 2010 ist die Zahl der Beschäftigten von 398.500 auf 420.000 gewachsen; dies entspricht für 2010 insgesamt 338.884 Vollzeitstellen. Davon verfügten (Basis jedoch das Jahr 2007) 14,5% der Beschäftigten nur über ein Berufsfachschulniveau (KinderpflegerInnen usw.).⁹

Aktuell gibt es 2.842 Studienplätze im Bereich der Frühpädagogik, damit beträgt das Verhältnis Studienplätze/Beschäftigte lediglich 0,7%, der Akademikeranteil in Kindertageseinrichtungen und Fachberatung beträgt 3,5%.

Beschäftigungssituation:

Der Anteil der Vollzeitstellen beträgt 44,4% im Westen und 18,4% im Osten. Im April 2010 zählte die Bundesagentur für Arbeit nur 8.140 erwerbslose ErzieherInnen, 6.566 erwerbslose Säuglings-/KinderpflegerInnen und 4.270 erwerbslose Kindergarten-/KinderpflegehelferInnen.

Ausbildungskapazitäten:

Im Schuljahr 2008/2009 haben 23.200 Personen an einer Fachschule die Ausbildung als Erzieherin begonnen; das sind 10,6% mehr als im Vorjahr (Westen 7,3%, Osten 22%). Im Schuljahr 2007/08 haben insgesamt fast 17.700 Erzieherinnen ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, davon knapp 15.000 im Westen und rund 2.700 Personen in Ostdeutschland (inkl. Berlin). KinderpflegerInnen werden nur noch in einigen Bundesländern ausgebildet. Eine Darstellung des Einkommensniveaus in diesem Handlungsbereich würde zu ähnlichen Ergebnissen wie im vorhergegangenen Abschnitt führen. Allerdings hat der Tarifabschluss 2010 zu einer erheblichen Verbesserung der Einkommenssituation im Erzieherbereich geführt, so dass eine Darstellung der Daten des Mikrozensus 2009 an dieser Stelle der aktuellen Situation nicht gerecht werden würde.

Berücksichtigung der Daten des Mikrozensus 2009:

Auf der Grundlage der doch sehr guten Berufsfeldforschung (mit Ausnahme von Arbeitsbelastung und Einkommen) wird an dieser Stelle auf eine intensive Berücksichtigung der Daten des Mikrozensus 2009 verzichtet.

Entwicklung des Personalbedarfs

Die Studie „Droht ein Personalnotstand?“, befasst sich insbesondere mit der Frage, wie sich der Ausbau der U3 auf den Personalbedarf auswirken wird.

Von 2009 bis 2013 werden ca. 50.000 Fachkräfte für die pädagogische Arbeit in Kindertageseinrichtungen zur Verfügung stehen. Die Studie geht dabei von drei Szenarien aus:

Im Szenario 1 geht man für das Jahr 2013 von einem Betreuungsbedarf von 32% im Westen und von 50% im Osten Deutschlands aus.

Im Szenario 2 geht man davon aus, dass der Betreuungsbedarf mit Bestehen des Rechtsanspruchs auf im Durchschnitt (je nach Alter der Kinder) 42% in West- und 55% in Ostdeutschland bis zum Jahr 2015 wachsen wird.

In Szenario 3 gehen die Autoren davon aus, dass sich der Bedarf in Westdeutschland dem Bedarf in Ostdeutschland im Jahr 2009 bis zum Jahr 2017 anpasst (46%).

Szenario 1:

Es ergibt sich ein Fehlbedarf von insgesamt fast 9.000 Fachkräften. Pro Jahr wären dies rund 2.200. In Ostdeutschland zeichnet sich hingegen ein leichter Personalüberhang trotz des hohen Ersatzbedarfs durch das altersbedingte Ausscheiden der Fachkräfte ab.

Szenario 2:

Der U3-Platzbedarf in Westdeutschland könnte bis 2015 auf rund 42% und in Ostdeutschland auf 55% ansteigen. Für Westdeutschland würde das bedeuten, dass bis 2015 ein aufsummierter Fehlbedarf von rund 25.000 Personen in den Kindertageseinrichtungen entstehen würde, der einem jährlichen Volumen von mehr als 4.000 Fachkräften entspricht.

Das wären fast doppelt so viele wie im ersten Szenario. Dies ist für Westdeutschland schon eine erhebliche Herausforderung, während sich in Ostdeutschland bis 2015 auch in diesem Modell kein Fehlbedarf abzeichnet.

Szenario 3

Szenario 3 ist auf das Zieljahr 2017 eingestellt. Demnach entstünde bis dahin in Westdeutschland zwar ein Fehlbedarf von aufaddiert 32.500 Personen. Da sich dieser Wert aber über immerhin acht Jahre verteilt, würde sich ein jährlicher Fehlbedarf von rund 4.000 Personen ergeben und damit in einer Größenordnung wie in Szenario 2 liegen. In Ostdeutschland hingegen entstünde nach diesem Szenario bis 2017 ein rechnerischer Personalüberhang von fast 500 Personen pro Jahr.

IV. Jugendhilfe

Wie zu Eingang dargestellt, liegen für den Bereich der Jugendhilfe bessere Daten vor, andererseits beschreibt die Jugendhilfe eben nur einen Bereich der Sozialen Arbeit. In einer aktuellen Studie von KOMDAT erfolgt eine Einschätzung der Personalsituation in der Jugendhilfe erstmals auch vor dem Hintergrund der Altersstruktur der Beschäftigten. Zusammen gefasst wird von einem Personalbedarf von 333.000 Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen (268.797) und einem Personalersatzbedarf in anderen Arbeitsfeldern der Jugendhilfe (63.435) bis zum Jahr 2025 ausgegangen. Im Kindertagesstättenbereich wird der Personalbedarf mit den vorhandenen Kapazitäten nur bei konstanter Nachfrage nach entsprechenden Ausbildungen und bei räumlicher Mobilität der AbsolventInnen zu decken sein.

V. AltenpflegerInnen

Insgesamt arbeiteten 2007 in Pflegeheimen 573.545 und im ambulanten Bereich 236.162 Menschen. Die insgesamt 809.707 Beschäftigten werden zunehmend von privaten Trägern eingesetzt (vgl. Destatis 2010, 214). 2007 befanden sich 39% der stationären und 60% der ambulanten Pflegeeinrichtungen in privater Trägerschaft, 2009 waren es bereits

40% bei den stationären sowie 62% bei den ambulanten Diensten. Damit verlieren freie Wohlfahrtspflege und öffentliche Träger im Bereich der Altenhilfe zunehmend an Bedeutung (vgl. bpa 2011). 2007 arbeiteten in Pflegeheimen 573.545 Personen, in Pflegediensten waren insgesamt 236.162 Personen beschäftigt. Die folgenden Darstellungen nennen nur einige der Berufsgruppen (vollständig s. Mikrozensus 2009):

entspricht. In Teilzeit arbeiten 218.000 Erwerbstätige, was einem Anteil von knapp 51% entspricht (ebd. 78).

Besonders interessant (im negativen Sinn) ist auch hier die Darstellung der Einkommensverteilung in Tabelle 9 (ebd. 92f.). Zunächst bestätigt sich wieder die geringere Bezahlung von Frauen, insb. im Bereich der besser bezahlten Stellen. 159.000 Erwerbstätige (entsprechend 34,34%) erzielen in diesem Bereich 2009

Tabelle 8: Beschäftigte in der Altenpflege

Berufsabschluss	Pflegeheime	Pflegedienste
staatl. anerk. AltenpflegerIn	133.929	44.975
staatl. anerk. AltenpflegehelferIn	21.654	6.077
Krankenschwester/-pfleger	61.519	184
KrankenpflegehelferIn	18.606	10.182
Kinderkrankenschwester/-pfleger	3.996	7.295
HeilerzieherIn und ähnliche	2.550	859
HeilerziehungspflegehelferIn	456	199
HeilpädagogIn	349	102
weitere nichtärztliche Heilberufe
SozialarbeiterIn/-pädagogIn	6.605	1.535
Mitarbeiter m. pflegewissenschaftl. Abschluss	3.260	1.944
Diverse
sonstiger Berufsabschluss	135.470	36.966
ohne Abschluss/noch in Ausbildung	103.316	15.012

Hervorzuheben ist die wachsende Bedeutung der Profession Soziale Arbeit: 2007 waren in der Altenhilfe 8.140 SozialarbeiterInnen, 5.205 Menschen mit pflegewissenschaftlichem Abschluss und 3.860 Heilpädagogogen resp. Erzieher beschäftigt.

ein monatliches Netto-Einkommen von unter 900 Euro. Würden diese Personen alleine leben, liegen ihre Einkommen nach EU-Definition unterhalb der Armutsschwelle.¹⁰

Einkommenssituation: Beschäftigungsstruktur (Mikrozensus): Über ,Beschäftigungsstruktur und Einkommenssituation im Altenhilfebereich liegen keine gesammelten Erkenntnisse vor. Hinweise ergibt der Mikrozensus nur in Bezug auf die Berufsgruppe der AltenpflegerInnen, für die der Mikrozensus 2009 insgesamt 493.000 Erwerbstätige zählt. Davon sind 428.000 weiblich, was einem Anteil von fast 87%

Stellenzuwachs durch Teilzeitkräfte: Der Stellenanstieg wird zu einem großen Teil über den wachsenden Anteil von Teilzeitstellen erzielt. Im Jahr 2000 waren allein bei der freien Wohlfahrtspflege in den Bereichen Gesundheitshilfe und Pflege (hier fehlt es an separaten Daten zur Altenpflege) 734.000 Menschen beschäftigt. 2008 weist die Statistik bereits rd. 1,1 Mio. Beschäftigte auf. Der Beschäftigungszuwachs entfällt hier aber

zu 85% auf Teilzeitbeschäftigte. Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze in der Altenpflege hat sich sogar von 276.000 auf 565.000 verdoppelt (vgl. Deutsche Bank Research 2010, 5).

Beschäftigungsprognose: Auf Basis der 12. koordinierten Bevölkerungsvorberechnung (2009) hat das Statistische Bundesamt (<http://www.destatis.de/>) in

Millionen verdoppeln. (Fasst man alle Pflegeberufe (also auch Krankenpflege) zusammen und berücksichtigt eine Verminderung von Teilzeitstellen und das Einstellen fachfremden Personals, so werden im Jahr 2025 mindestens 193.000 Pflegefachkräfte fehlen, ein akuter Personalmangel wird bereits 2018 festzustellen sein (ebd.).

erwartenden erheblichen Mehrbedarf an sozialen Dienstleistungen. Bereits heute werden Alten- und Pflegeheimleitungen dringend gesucht, Sozialarbeiter mit abgeschlossener Heimleiterqualifikation (in Deutschland vermittelt nur ein Master-Studiengang die entsprechende Qualifikation) werden, so die Auskunft entsprechender Personalvermittlungen, händeringend gesucht. Folgt man dem 6. Altenbericht, so bedarf das Bild der Pflege der Revision. Denn je stabiler entsprechende soziale Netzwerke sind, umso niedriger ist der direkte Pflegebedarf. „Die Bedeutung der sozialen Dimension von Pflege wird auch daran deutlich, dass von den pflegebedürftigen Personen in Deutschland knapp 70% zu Hause versorgt werden“ (BMFSFJ 2010, 358). Neben den Angehörigen spielen hierbei Pflegedienste zur pflegerischen Grundversorgung und eine Vielzahl privater Anbieter besonderer Leistungen und Ehrenamtliche eine besondere Rolle, insbesondere dann, wenn es darum geht Teilhabe zu ermöglichen. Eine sinnvolle Vernetzung unterschiedlicher Akteure und ein Ausbau von sozialen Diensten außerhalb von Heimen (siehe Bielefelder Modell) wird einen zusätzlichen Bedarf an Sozialer Arbeit im ambulanten Bereich mit sich bringen. Soziale Arbeit hat im stationären Bereich in der Sozialberatung größerer Einrichtungen immer schon eine bedeutende Rolle gespielt. Mit der Veränderung von Alters(selbst-)bildern im Heim einerseits und dem Anstieg von dementiellen Erkrankungen werden sich auch die Heime (neben der akad. Professionalisierung im Pflegebereich) neu positionieren müssen. Auch dies wird regelmäßig zu einer verstärkten Nachfrage nach Sozialer Arbeit führen. Junge Leute haben in dieser Situation kaum noch Interesse, den Beruf der Altenpflege zu erlernen. Der 6. Altenbericht: „Die Bereitschaft und die Motivation zur Wahl eines Pflegeberufes ist unter Schü-

Tabelle 9: Einkommensstruktur Altenpflege

Berufsgruppe 861: monatl. Netto-Einkommen in Euro	Anzahl	Prozent	Anteil Frauen in %
unter 300	10.000	2,16	90,0
300 - 500	35.000	7,56	82,8
500 - 700	51.000	11,02	86,3
700 - 900	63.000	13,61	88,9
900 - 1.100	80.000	17,28	91,3
1.100 - 1.300	78.000	16,84	88,5
1.300 - 1.500	60.000	12,96	86,7
1.500 - 2.000	69.000	14,90	84,1
2.000 - 2.600	17.000	3,67	76,5
2.600 - 3.200	0	0	0
3.200 und mehr	0	0	0
Gesamt	463.000		86,8
Ohne Angabe 25.000			

Modellrechnungen ermittelt, dass „durch den absehbaren demographischen Wandel in Deutschland“ die Zahl der Pflegebedürftigen von 2,2 Millionen (2007) auf 2,9 Millionen im Jahr 2020 (plus 29%) und etwa 3,4 Millionen im Jahr 2030 (plus 50%) ansteigen werde. Betrachtet man die Entwicklung langfristig bis zum Jahr 2050, so werde sich - von der Ausgangsbasis 2009 - die Zahl der Pflegebedürftigen auf dann 4,5 Millionen erhöhen (Destatis 2010b).

In den nächsten zehn Jahren wird sich nach Expertenschätzungen ein Bedarf von bis zu 400.000 zusätzlichen Vollzeitstellen für Pflegekräfte entwickeln (Zeit online, vom 23.11.2010), in 40 Jahren muss der Bereich sein Personal auf zwei

Bewertung aus Sicht der Profession Soziale Arbeit

1.535 KollegInnen mit einem sozialarbeiterischen/-pädagogischen Abschluss waren 2007 in den ambulanten Pflegediensten beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 0,6%.

6.605 KollegInnen arbeiteten im stationären Bereich, davon waren 4.145 in der sozialen Betreuung tätig, 1.130 waren als Heimleitung oder in der Verwaltung beschäftigt. Der Anteil am Gesamtpersonal in der stationären Versorgung beträgt 1,2% (vgl. Destatis 2010, 214).

Zugleich ist die Soziale Arbeit mit einer älter werdenden Gesellschaft auch in vielen anderen Tätigkeitsfeldern befasst. Prognosen sprechen hier von einem zu

lerinnen und Schülern ausgesprochen gering: Nur 1,9% der Jungen und 10,4% der Mädchen können sich die Wahl eines Pflegeberufes für sich vorstellen. Dabei kommt der Beruf des Altenpflegers oder der Altenpflegerin besonders schlecht weg. Dies steht in einem Gegensatz zu der verbreiteten Einschätzung, dass der Gesundheits- und Pflegesektor in den kommenden Jahrzehnten der Wirtschaftsbereich mit den größten erwarteten Zuwachsraten sein wird“ (ebd.).

Die Gestaltung eines umfassenderen, lebensweltbezogeneren und ganzheitlicheren Pflege- und Teilhabeverständnisses in der Altenhilfe, verbunden mit verbesserten Arbeitsbedingungen, aufgewertem Image, Professionalisierung, sowie leistungs- und qualifikationsgerechterer Bezahlung wird als Ausweg aus der zu erwartenden Krise gesehen. Gewerkschaften müssen diese Anforderung annehmen, die Soziale Arbeit kann an der entsprechenden Umsetzung gestaltend mitwirken.

8611 = Gesundheitsaufseher, -fürsorger,
8612 = Ehe-, Erziehungsberater,
8613 = Jugendpfleger, -fürsorger,
8614 = Altenpfleger,
8615 = Haus-, Familienpfleger,
8616 = Sozialpflegerische Berufe, a.n.g.,
8619 = andere Sozialarbeiter, -pfleger

³ 8621 = Jugendheimleiter,
8622 = Erwachsenenheimleiter,
8623 = Heimerzieher (nicht Kindergärtnerinnen),
8624 = Sozialpädagogen,
8625 = Heimlehrer,
8627 = Sozialpädagogenhelfer,
8628 = Diakone,
8629 = andere Heimleiter, Sozialpädagogen

⁴ 8641 = Erzieherinnen, a.n.g.,
8642 = Kindergartenleiterinnen,
8643 = Säuglings-, Kinderpfleger. (nicht Kinderkrank.),
8647 = Kindergarten-, Kinderpflegehelferinnen.

Zurzeit wird dieses aus 1998 stammende System überarbeitet, so dass etwa die Altenpflege aus dem Bereich 861 herausfallen wird.

⁵ Im Vergleich zur Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten lt. Stat. Jahrbuch 2010, S.75/S.92 (entsprechend 35.853.000 Personen, hinzu kommen dann noch einmal 4.412.000 Selbständige (Erwerbstätige mit Arbeitsort in Deutschland. Ergebnis der Erwerbstätigenrechnung in der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR); Stand: Februar 2010, entsprechend 27.380.000 Personen, Ergebnis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stand Juni 2009)

⁶ Vgl. <http://www.spiegel.de/fotostrecke/fotostrecke-68136.html>

⁷ ca. 700.000 fehlende Stellen insgesamt im Gesundheits- und Sozialbereich, Quelle: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/faq_fachkraeftemangel_abbildung_2.pdf

⁸ Eine Person ist nach EU-Definition armutsgefährdet, wenn sie nach Einbeziehung staatlicher Transferleistungen ein Einkommen von weniger als 60% des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung des Landes, in dem sie lebt, zur Verfügung hat. In Deutschland belief sich der Schwellenwert für Armutsgefährdung im Jahr 2008 für eine alleinlebende Person auf 11 151 Euro im Jahr. Vgl. Pressemitteilung Nr. 31 vom 25.1.2011 des statistischen Bundesamtes

⁹ Prof. Dr. Thomas Rauschenbach, Dr. Matthias Schilling, „Droht ein Personalnotstand?“, Veröffentlichung der „Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WIFF), Dortmund, 2010. Allerdings gibt die Arbeitsstelle Kinder und Jugendhilfestatistik bereits für 2006 425.547 Stellen, entsprechend 290.842 Vollzeitäquivalente an - worin sich der Widerspruch begründet, ist dem Verfasser nicht klar. Quelle: „Personalarückgänge jenseits der Kindertageseinrichtungen“, Dortmund, Juli 2008 Soweit nicht anders genannt, ist Publikation „Droht ein Personalnotstand?“ Quelle für alle Zahlenangaben

¹⁰ Eine Person ist nach EU-Definition armutsgefährdet, wenn sie nach Einbeziehung staatlicher Transferleistungen ein Einkommen von weniger als 60% des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung des Landes, in dem sie lebt, zur Verfügung hat. In Deutschland belief sich der Schwellenwert für Armutsgefährdung im Jahr 2008 für eine alleinlebende Person auf 11 151 Euro im Jahr (Pressemitteilung Nr. 31 des stat. Bundesamtes vom 25.1.2011).

Anmerkungen

¹ Unter Sozialarbeit werden alle Tätigkeitsfelder verstanden, die sich im Kontext des Sozialgesetzbuchs (mit Ausnahme der Kranken- und Arbeitslosenversicherung) entwickelt haben. Unter „Soziale Arbeit“ verstehen wir dagegen die Profession Soziale Arbeit.

² Hier sind folgende Berufe zusammen gefasst:
8610=Sozialarbeiter, Fürsorger, Wohlfahrtspf., o.n.A.,

Literatur

BMFSFJ (2010): Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin

bpa (2011): Pressemitteilung des bpa - Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V., 23.02.2011

Bundesagentur für Arbeit (2008a): Sonderauswertung für den DBSH.

Bundesagentur für Arbeit (2008b): Gesamtstatistik der freien Wohlfahrtspflege.

Destatis (2010): Statistisches Jahrbuch. Wiesbaden

Destatis (2010b): Pressemitteilung des Stat. Bundesamtes vom 22.11.2010 - siehe auch: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern, Abschnitt 3.

Deutsche Bank Research (2010): Research Briefing „Wirtschaftsfaktor Wohlfahrtsverbände“. (vom 16.11.2010)

Forschungsverbund DJI und TU Dortmund (2008): Personalrückgänge jenseits der Kindertageseinrichtungen. Dortmund

Forschungsverbund DJI und TU Dortmund (2009): Manuskript Bundeskongress Soziale Arbeit. Dortmund

<http://www.fruehpaedagogik-studieren.de>

Hüsken, Katrin (2008): DJI / AK stat. Kennziffern auf der Ebene der Jugendamtsbezirke, München

Kelleter, Kai (2009): Selbständige in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2008. In: Destatis: Wirtschaft und Statistik, 12/2009.

Mikrozensus (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit 2009. Wiesbaden

Mikrozensus (2009). Wiesbaden

Schilling, Matthias (2011): Die Zukunftsbranche Kinder- und Jugendhilfe - Personalbedarfe bis 2025 belaufen sich auf 333.000 Fachkräfte. In KOMDAT, Heft 1 & 2/2011, S. 1f

Autor



Wilfried Nodes, Jg. 1957,
Dipl.-Soz.Päd. (FH),
Diplom-Supervisor, Redaktionsleiter
„Forum Sozial“ und
Pressesprecher des DBSH.
Seit drei Jahren insbesondere beschäftigt mit der Ausbildungs- und Arbeitssituation in der Sozialen Arbeit.

Andrea Dittmann

Berufseinstieg in der Sozialen Arbeit

Start in prekäre Arbeitsbedingungen oder Beginn einer chancenreichen Entwicklung?

Bereits vor zwei Jahren konnten in der Si:So 1/2009 Ergebnisse einer fortlaufenden Befragung von Absolventinnen und Absolventen des Integrierten Studiengangs Sozialpädagogik und Sozialarbeit veröffentlicht werden. Hier erscheinen nun die aktuellen Zahlen aus den Jahren 2009 und 2010, die das Bild nicht nur vervollständigen, sondern einige neue Trends auf dem Markt der Sozialen Arbeit, auch bezogen auf die ersten Absolventinnen und Absolventen des Bachelor-Studiengangs Soziale Arbeit, aufzeigen.

Die Untersuchung

Seit dem Jahr 2001 werden die Absolventinnen und Absolventen des Integrierten Studiengangs Sozialpädagogik und Sozialarbeit (Diplomstudiengang) an der Universität Siegen vom Praxisreferat anonym zur Wahl ihrer Stelle für das Berufsanerkennungsjahr (BAJ) und dem darauf folgenden Berufseinstieg befragt. Als Instrument wird ein zweiseitiger, validierter Fragebogen genutzt, der anlässlich des berufspraktischen Kolloquiums im letzten Quartal des einjährigen hochschulbegleiteten Be-

rufseinstiegsjahres ausgehändigt wird. Im Herbst 2010 konnten nun auch die ersten Absolventinnen und Absolventen des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit zum Abschluss ihres an der Universität institutionalisierten Berufseinmündungsjahres (BEJ) befragt werden. Auch diese Ergebnisse fließen hier ein und werden teilweise differenziert dargestellt.

In den Jahren 2001 bis 2010 nahmen insgesamt 1021 Personen an der Befragung teil; dies entspricht bei einer Zahl von 1623 Absolventinnen und Absolventen in diesem Zeitraum einem durchschnittlichen Rücklauf von ca. 63 %. Zur relativen Vergleichbarkeit und Veranschaulichung der einzelnen Ergebnisse erfolgt grundsätzlich eine Darstellung in

Prozentangaben (auch wenn die einzelne Grundgesamtheit < 100 ist).

Die Auswertung der Fragebögen wird einmal im Jahr vorgenommen. Die jeweiligen Ergebnisse lassen Rückschlüsse über den Berufseinstieg nach dem Berufsanerkennungs- bzw. Berufseinmündungsjahr, die Qualität dieser Beschäftigungsverhältnisse (Befristung, Stellenumfang etc.), die Anstellungsträger und die Vergütung zu. Da die Befragung im letzten Quartal der jeweiligen Berufseinstiegsphase erfolgt, sind bei vielen der Befragten die Bewerbungsverfahren noch nicht abgeschlossen. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl derer, die nahtlos eine Option zur einschlägigen Beschäftigung in der Sozialen Arbeit

Die Beteiligung im jeweiligen Jahr:										
Jahr	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Absolv. gesamt	150	150	150	150	150	161	194	170	195	153
Rücklauf	73	81	94	115	99	108	92	103	124	132
Rücklauf in %	49	54	63	77	66	67	47	61	64	86

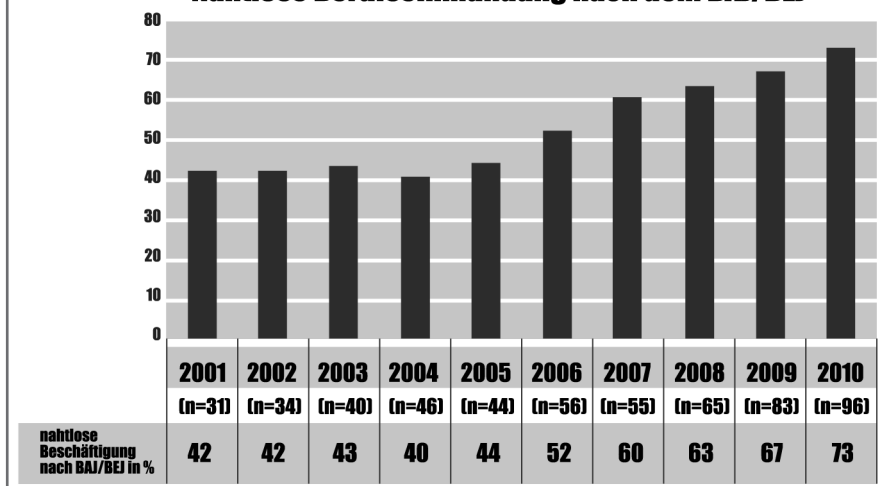
finden, noch deutlich höher ist als hier angegeben.

Erfolgreiche Berufseinmündung nach einjähriger Berufseinstiegsphase - Tendenz steigend

Wie die folgende Tabelle belegt, ist die Zahl derer, denen eine nahtlose Berufseinmündung nach der einjährigen Berufs-

- Fast flächendeckend ist es in den vergangenen zwei Jahren zu (wenn auch mäßigen) *Personalsteigerungen* in den Allgemeinen Sozialdiensten gekommen, um so die „vermehrten Anforderungen, die aus dem Kinderschutzdiskurs resultieren“ (Spernau/Peters 2011, 69) zu decken.

Tabelle 1 Nahtlose Berufseinmündung nach dem BAJ/BEJ



einstiegsphase gelingt, deutlich höher als die derjenigen, die keine Beschäftigungsoption erhalten.

So ist die Zahl derjenigen, die unmittelbar im Anschluss an ihr BAJ bzw. BEJ eine einschlägige Stelle in der Sozialen Arbeit fanden, in den letzten fünf Jahren deutlich gestiegen und hat im Jahr 2010 ihren bisherigen Höhepunkt erreicht.

Diese Entwicklung deckt sich weitgehend mit den bundesweiten Beschäftigungstrends in der Sozialen Arbeit, die durch folgende Phänomene kurz gekennzeichnet werden sollen:

- *Generationenwechsel*: Die erste Generation der sozialpädagogischen Fachkräfte mit (Fach-)Hochschulabschluss verabschiedet sich derzeit - häufig unter Nutzung der für die relevanten Jahrgänge noch geltenden Altersteilzeitoptionen - aus dem Erwerbsleben.

- Bedingt durch politische Entscheidungen und damit verbundene Mittelverschiebungen stoßen wir im Bereich der frühkindlichen Bildung zunehmend auf einen *ungedeckten Bedarf an Fachkräften*; gemeint sind vor allem Erzieherinnen und Erzieher (vgl. ebd.). Auch im Feld der erzieherischen Hilfen, in dem ein trotz sinkender Kinderzahlen gleich bleibender oder gar wachsender Bedarf konstatiert wird, wird mancherorts bereits vom *Fachkräftemangel* gesprochen. Xenia Spernau und Friedhelm Peters kommen zu dem Schluss, dass für dieses Szenario derzeit die empirische Grundlage fehlt und verorten den Fachkräftemangel irgendwo zwischen Realität und Mythos (vgl. ebd.).

Die Arbeitsbedingungen beim Einstieg in die Soziale Arbeit - zunehmende Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse oder Anlass zur Beruhigung?

In Anlehnung an die Definition des Europäischen Parlaments weisen prekäre Beschäftigungsverhältnisse u.a. folgende Merkmale (vollständig oder teilweise) auf:

- Unfreiwillige Teilzeitarbeit
- Kaum oder gar keine Arbeitsplatzsicherheit
- Niedriges Arbeitsentgelt (nicht existenzsichernd)

Die nun folgende Tabelle gibt zunächst einen Überblick über die Zahl der Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen, wie sie den Absolventinnen und Absolventen angeboten werden. Offen bleibt, wie viele der Inhaber/innen von Teilzeitstellen diese freiwillig oder gar gewünscht besetzen. Auffällig ist die große Zahl der Frauen, die Teilzeitstellen annehmen (in den Jahren 2009 und 2010 waren es 48 von 55 der Beschäftigten mit Teilzeitstellen); einige von ihnen sehen hier sicherlich eine gute Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf.

Bemerkenswert ist die hohe Zahl der Fachkräfte, deren Teilzeitbeschäftigung den eigenen Wunschvorstellungen entspricht: In 2009 und 2010 stellt diese Gruppe mit 49 von 55 die große Mehrheit dar. Hier bilden sich aber ggf. eher Zufriedenheit mit der Beschäftigungsoption überhaupt oder dem spezifischen Arbeitsfeld ab als mit den Arbeitsbedingungen. Diese Einschätzung stützt sich auf viele Gespräche mit Berufseinsteiger/innen, die zwar keine gesicherte empirische Basis darstellen, aber doch den deutlichen Eindruck hinterlassen, dass viele von ihnen die Teilzeitstelle als Chance für den Einstieg nutzen und in der Hoffnung

antreten, dass sich das Stundenvolumen schnell erhöht, wenn sie erst einmal angekommen sind. Gestärkt wird diese Hypothese durch den Mikrozensus 2008, nach dem immerhin 19 % der teilzeitbeschäftigten Sozialpädagoginnen und -pädagogen gezwungenermaßen einer Teilzeittätigkeit nachgehen oder kein existenzsicherndes Einkommen mit ihrer Teilzeitarbeit erzielen (vgl. Fuchs-Rechlin u.a. 2011, 86).

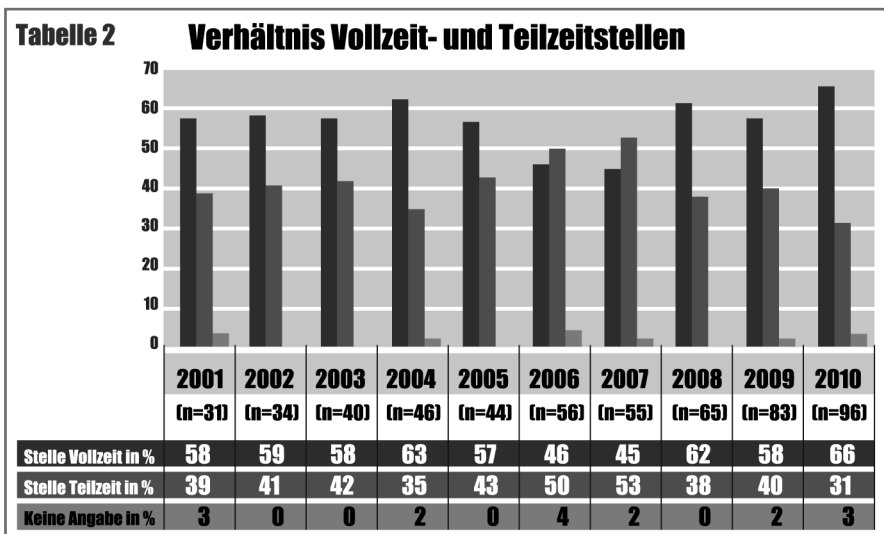
Anders gestaltet sich dies mit Blick auf die vereinbarte Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in Tabelle 3.

Hier decken sich die Zahlen eindeutig mit der Einschätzung aufmerksamer Beobachter/innen des Arbeitsmarktes (vgl. z.B. AG Arbeitsmarkt Soziale Dienste 2007; Kühnlein/Wohlfahrt 2009; Seite 2010) und bestätigen die Neigung der Arbeitgeber, zunehmend befristete Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Dieser

Trend - im Jahr 2007 leicht unterbrochen - weist eine deutliche Kontinuität auf und erfüllt das Kriterium von prekären Beschäftigungsverhältnissen im Sinne der fehlenden Arbeitsplatzsicherheit.

Vielfach ergeben sich aus befristeten Beschäftigungen zwar auch längerfristige Perspektiven, dennoch stellt diese Vorgehensweise der Anstellungsträger für viele junge Kolleginnen und Kollegen bei ihrer individuellen Berufsweg- und Lebensplanung eine hohe Belastung dar. Sie werden in einer permanenten „Aufbruchstimmung“ gehalten, die - neben den privaten Unwägbarkeiten - nicht nur die Entscheidung für längerfristige Weiterbildungen etc. erschwert, sondern auch die Identifizierung mit dem Träger behindert. Mittelfristig folgt daraus eine nur schwach ausgeprägte Bindung an die jeweilige Organisation, was bei einem potentiell entstehenden Fachkräftemangel folgenreich im Sinne einer unerwünschten Fluktuation sein kann.

Werfen wir abschließend einen Blick auf die Angaben zur Vergütung im ersten regulären Beschäftigungsverhältnis (Tabelle 4). Zur besseren Vergleichbarkeit werden die beiden Tarifsysteme Bundesangestelltentarif (BAT) und Tarifsystem



Entgegen anderer kritischerer Einschätzungen (vgl. Pothmann 2008; Kühnlein/Wohlfahrt 2009), die von einer tendenziell rückläufigen Zahl der Vollzeitstellen ausgehen, wächst nach dieser Untersuchung das angebotene Kontingens an Vollzeitstellen für die Berufseinsteiger/innen in den letzten Jahren wieder an. Dies mag mit dem steigenden Bedarf an jungen Fachkräften korrespondieren, denen - wie später ausgeführt wird - oftmals erfolgreich Vergütungen auf niedrigem Niveau angeboten werden können. Zusammenfassend lässt der Blick auf die Relation Teilzeit-/Vollzeitstelle für Berufseinsteiger/innen jedoch noch keinen klaren Rückschluss auf Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse zu.

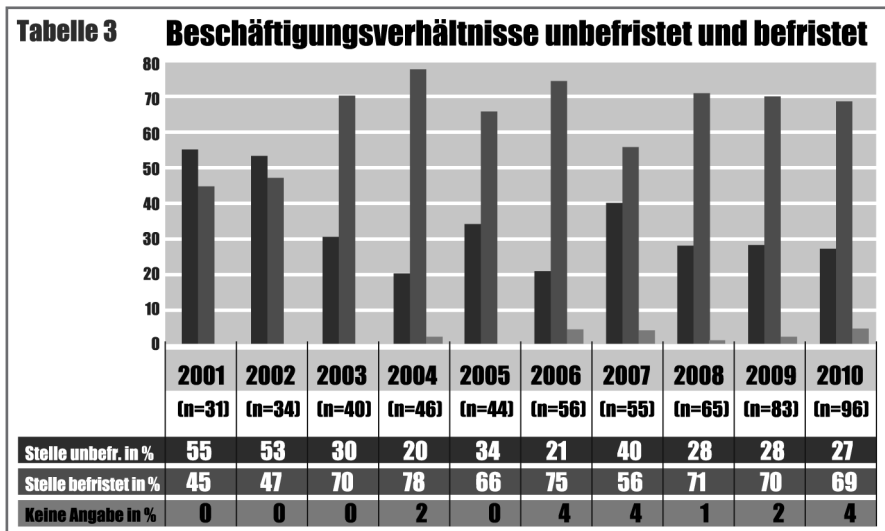
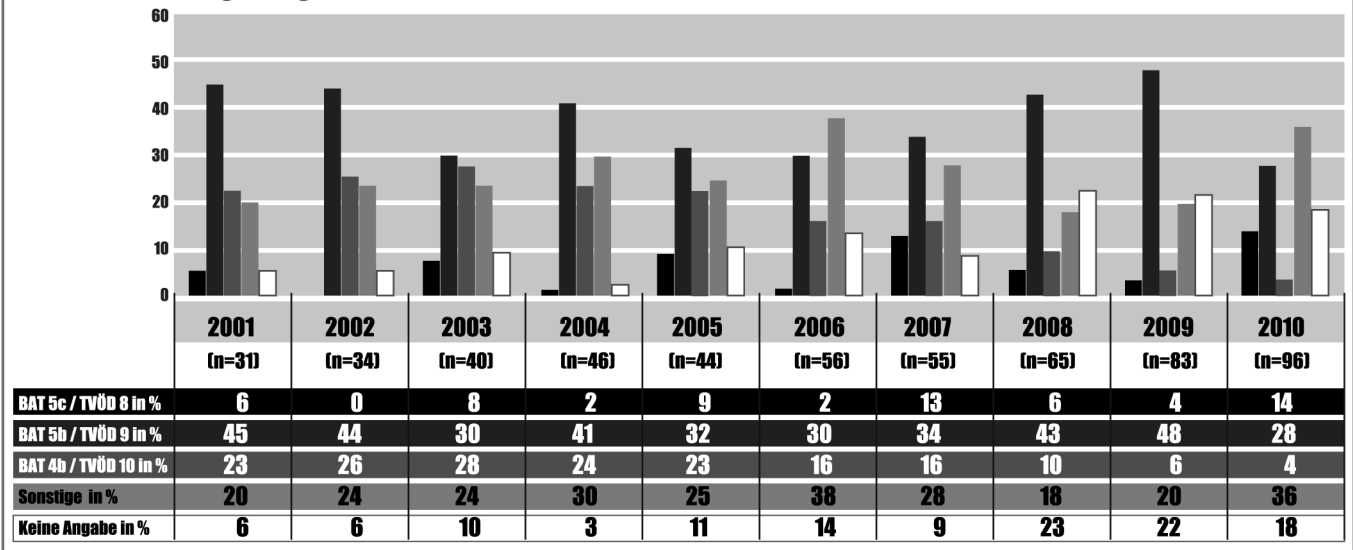


Tabelle 4 Vergütung

für den öffentlichen Dienst (TVöD) jeweils zusammengefasst. Bei Hinweisen auf die sog. Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE), um die der TVöD 2009 ergänzt wurde, werden die jeweilige Entgeltgruppe rechnerisch den jeweiligen Stufen zugeordnet.

Allein die parallele Existenz von mehreren Tarifsyste men weist auf ein diffuses Dickicht der Vergütungsregularien hin und die Tatsache, dass die Zuordnung zu einer Stufe im TVöD bzw. in der Entgelttabelle SuE nicht stringent nach einem Prinzip erfolgt, sorgt nicht unbedingt für eine bessere Orientierung. Noch undurchschaubarer wird dieser Dschungel, wenn man die Vielzahl der sog. Haustarife (mit meist niedrigem Niveau) der einzelnen Träger berücksichtigt und darüber hinaus zur Kenntnis nimmt, dass viele Arbeitgeber in der Sozialen Arbeit mittlerweile verbindliche Tarife grundsätzlich ablehnen (vgl. Eichinger 2011, 81). Mechthild Seithe resümiert in ihrem *Schwarzbuch Soziale Arbeit*: „Die Bezahlung von SozialpädagogInnen erfolgt immer seltener nach Tarif“ (Seithe 2010,104).

Diese Entwicklung hin zu einer immer stärker werdenden Individualisierung der Vergütung der Arbeitnehmer/innen in der Sozialen Arbeit bildet sich nicht zuletzt ab in den immer größeren Zahlen derer, die auf die Frage nach der Vergütung entweder „Sonstiges“ ankreuzen oder gar keine Angabe machen. Hinter der Kategorie „Sonstiges“ verbergen sich Entgelte zwischen € 600,00 und € 2560,00 für eine Vollzeitstelle, wobei viele der Befragten - wohl aus Unkenntnis heraus - Nettovergütungen angeben und damit den seriösen Vergleich unmöglich machen.

Blicken wir auf die Zahlen aus der ersten Hälfte des letzten Jahrzehnts, so lassen sich deutliche Tendenzen ablesen: In den Jahren 2001 bis 2006 erhielt die Mehrheit der jungen Diplom-Sozialpädagoginnen/-pädagogen bzw. Diplom-Sozialarbeiterinnen/-arbeiter üblicherweise eine tarifliche Vergütung nach BAT 5 b. Seit Einführung des TVöD zeigt sich zunächst eine Übergangsphase, in der die Angaben in der Rubrik „Sonstige Vergütung“ den größten Teil ausmachen und die damals noch hohe Unsicherheit aller Beteiligten bezüglich

der Zu- und Einordnung in das neue Tarifsyste m widerspiegeln. Im Jahr 2007 steigt die Zahl derer, die angeben, in die Entgeltstufe 9 des TV öD eingruppiert worden zu sein, deutlich und im Jahr 2008 wird annähernd die Hälfte der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger nach dieser Entgeltstufe vergütet. In den beiden letzten Jahren nun steigt die Zahl derer, die eine „Sonstige Vergütung“ erhalten, wieder deutlich an und der Rückschluss auf die Verabschiedung vieler weiterer Arbeitgeber von den allgemeinen Tarifsyste men drängt sich auf. Hier zeigen aus meiner Sicht der extrem niedrige Organisationsgrad der Professionellen in der Sozialen Arbeit (ca. 2,5 % sind in den drei (!) Gewerkschaften organisiert) und die zunehmende Individualisierung der Angehörigen der Berufsgruppe ihre Folgen: Es wird deutlich, dass ein kollektives Selbstbewusstsein der Profession zunehmend verloren geht.

Einen Beitrag zur Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse leistet diese Tendenz dort, wo auch nicht existenzsichernde Vergütungen unter Hinweis auf angeblich leere Kassen auf Arbeit-

geberseite zugemutet und auf Arbeitnehmerseite hingenommen und durch Absenkungen des Lebensstandards oder zusätzliche Minijobs, Honorarstellen etc. kompensiert werden. Ruth Enggruber und Ulrich Mergner, beide Experten des Arbeitsmarktes der Sozialen Arbeit, kommen schon 2007 zu dem Schluss, dass insbesondere die Teilzeitbeschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen in finanzielle Größenordnungen übergehen, die nicht existenzsichernd sind und mit Grundsicherungsleistungen des SGB II aufgestockt werden müssen.

Erste Vergleiche zwischen den Bedingungen des Berufseinstiegs der Absolventen des Diplom- bzw. Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit sind sicherlich noch verfrüht; dennoch soll hier auf einen vergleichenden Aspekt hingewiesen werden: Die Befragung zeigt, dass Bachelorabsolventinnen und -absolventen stärker als die Diplomierten (im selben Jahr des Studienabschlusses) gefährdet sind, mit Vergütungen auf dem Niveau des TVÖD Entgeltgruppe 8 (ehemals BAT V c, der Entgeltgruppe für Fachkräfte im Sozialen Sektor ohne Hochschulabschluss) oder mit einem Gehalt jenseits eines Tarifvertrages 'abgespeist' zu werden. Dieser

Trend ist sicherlich als Übergangsphänomen anzusehen in einer Zeit, in der die Bachelorstudienabschlüsse bei vielen Arbeitgebern noch unvertraut sind und Unsicherheiten hinsichtlich des zu erwartenden Qualifikationsprofils etc. auslösen.

Die diesbezügliche Entwicklung muss dringend weiter verfolgt und ggf. juristisch geklärt werden, zumal nach Einführung der Bachelorstudiengänge Konsens zwischen den Tarifparteien bestand, dass die Absolvent/innen dieser Studiengänge auf dem gleichen Niveau wie die Diplomierten zu vergütet sind.

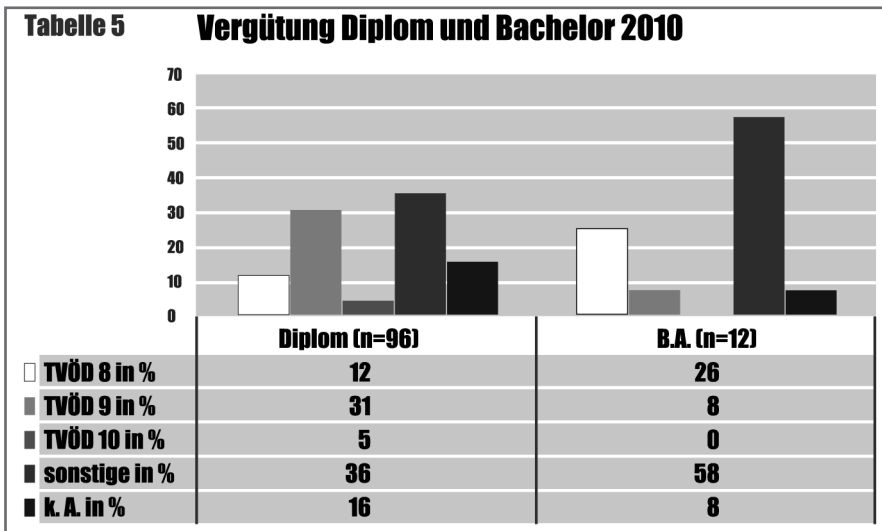
Ausblick

Die Chancen der jungen Berufseinsteigerinnen und -einsteiger (hier nach einer einjährigen Praxisphase im Anschluss an das Studium) auf einen einschlägigen Arbeitsplatz in der Sozialen Arbeit sind derzeit gut. Die von den Arbeitgebern angebotenen Arbeitsbedingungen weisen aber insbesondere bezüglich der Arbeitsplatzsicherheit und existenzsichernden Vergütung teilweise Merkmale prekarierteter Beschäftigungsverhältnisse auf. Um den oben beschriebenen Tendenzen entgegenzuwirken, ist eine stärker enga-

gierte Interessensvertretung der Berufsgruppe von Nöten, besonders um:

- auf die Tendenzen zur Prekarisierung der Beschäftigungsbedingungen hinzuweisen und diese im Kontext der gesellschaftlichen Funktion der Sozialen Arbeit zu problematisieren,
- Grundlagen für eine angemessene, dem Anforderungsprofil entsprechende Vergütung für alle Sozialpädagoginnen und -pädagogen zu schaffen,
- kollektive Lösungen für die berufsgruppenspezifischen Problemlagen vorzubereiten,
- und einer potentiell zu erwartenden Herabsetzung von Bachelorabsolventinnen in Studiengängen der Sozialen Arbeit entgegenzuwirken.

Dieser Appell gilt allen beteiligten Akteuren. Die Anforderungen an eine professionelle Soziale Arbeit sind sehr komplex und benötigen - vor allem im Sinne der Adressat/innen - die entsprechenden Rahmenbedingungen und Ressourcen. Auf einem prekären Arbeitsmarkt mit ständig sinkenden Standards für die dort Tätigen können die Herausforderungen an eine zeitgemäße Soziale Arbeit nicht gemeistert werden. Langfristig betrachtet läuft die Soziale Arbeit auf diesem Wege Gefahr ihre gesellschaftliche Legitimation zu verlieren.



Literatur

AG Arbeitsmarkt Soziale Dienste (2007): Der Arbeitsmarkt für Soziale Berufe. In: Sozial Extra 3/4 2007

Eichinger, Ulrike (2011): Was „verdienen“ die Fachkräfte in den Erziehungshilfen? Zum Status quo der Bezahlungspraxen. In: Forum Erziehungshilfen, Heft 2/2011: Arbeitsbedingungen in den Hilfen zur Erziehung. S. 78-81

Europäisches Parlament (2010): Bericht über Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. 05.10.2010, A 7 - 0264/2010

Fuchs-Rechling, Kirsten/ Pothmann, Jens/ Rauschenbach, Thomas (2011): Hilfen zur Erziehung als Beruf. Empirische Befunde zur Personalsituation im Überblick. In: Forum Erziehungshilfen, Heft 2/2011: Arbeitsbedingungen in den Hilfen zur Erziehung. S. 82-89

Kühnlein, Gertrud/ Wohlfahrt, Norbert (2009): Beschäftigungs- und tarifpolitische Entwicklungen in der Sozialen Arbeit. In: Si:So 1/2009: Schwerpunkt: Soziale Arbeit. Profession/Perspektiven/Arbeitsmarkt. Siegen, S. 10 - 16

Pothmann, Jens (2008): Vergessen in der Bildungsdebatte. Dimensionen des Personalabbaus in der Kinder- und Jugendarbeit. In: Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe. KomDat Jugendhilfe 2008, Heft1/2, S. 5 - 6

Seithe, Mechthild (2010): Schwarzbuch Soziale Arbeit. Wiesbaden

Spornau, Xenia/ Peters, Friedhelm (2011): Zwischen Mangel und Abbau, zukunftssicheren Arbeitsplätzen und Prekariat. Arbeitsbedingungen von sozialpädagogischen Fachkräften. In: Forum Erziehungshilfen. Heft 2/2011: Arbeitsbedingungen in den Hilfen zur Erziehung. S. 68 - 71

Statistisches Bundesamt (2008): Mikrozensus 2008

Autorin



Andrea Dittmann-Dornauf, Jg. 1954, Dipl.Päd., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Department Erziehungswissenschaft und Psychologie an der Universität Siegen. Sie ist u.a. Leiterin des Praxisreferates ISPA/BASA und Mitglied in der Forschungsgruppe Pflegekinder an der Universität Siegen

Nina Krämer, Anja Hillnhütter, Christine Eisenberg und Dennis Haase

Bachelor vs. Diplom - Wie reagiert der Arbeitsmarkt?

Eine studentische Stichprobe zu den Studienabschlüssen der Sozialen Arbeit bei Arbeitgebern der Region

Seit einigen Jahren erhitzen Diskussionen um die in Deutschland neu eingeführten Bachelor-Studiengänge die Gemüter. Schon vor der Umstellung wurden erhebliche Zweifel an Qualität und Sinn des Bachelor-Abschlusses geäußert und sind bis heute nicht wirklich verebbt. Mittlerweile ist die Umstellung vollzogen und es sind erste Erfahrungen gemacht worden, wobei die Skepsis gegenüber dem neuen Studiensystem weiterhin spürbar ist. Wir erleben immer wieder, dass unser zukünftiger Bachelor-Abschluss dazu veranlasst, ihn mit dem alten Diplom zu vergleichen und seine Qualität in Frage zu stellen. Die hohe Wertschätzung des als bewährt und anerkannt geltenden Diplom-Abschlusses ist also immer noch präsent. Mit Einschätzungen unseres Umfelds und der Medien als Außensicht und mit unseren studentischen Erfahrungen (Bachelor-Studiengang der Sozialen Arbeit, Universität Siegen) als Innensicht sind wir dem Thema „Bachelor oder Diplom - Welcher Abschluss wird bevorzugt?“ im Rahmen eines Empirie-Seminars im Wintersemester 2010/11 begegnet. Wir waren interessiert, ob und wie der neue Abschluss von Ar-

beitgebern angenommen wird, mit dem wir uns in 1,5 Jahren selbst auf dem Arbeitsmarkt bewerben. Wir fragten uns: Entspricht es der Realität, dass man uns nichts zutraut, dass wir demnächst einen Abschluss in der Tasche haben, der aber ohne Zusatzqualifikation keinen „Wert“ hat? Werden wir in Konkurrenz zu den Diplom-AbsolventInnen stehen und bei den Arbeitgebern mit dem unbekanntem Abschluss „abblitzen“? Wenn der Abschluss wirklich eher Skepsis hervorruft - welche Folgen hat dies für unsere Arbeitsbedingungen, Vergütung, Verantwortungsbereiche, Aufstiegschancen? Wie kann mit möglichen Defiziten oder Vorurteilen umgegangen werden? Aber auch - Welche positiven Eigenschaften werden bei dem neuen Studiengang wahrgenommen?

Zur Ausgangssituation und Fragestellung

Unserer Untersuchung lag folgende Situation zu Grunde: Zum Wintersemester 2006/2007 wurde an der Universität Siegen der Bachelorstudiengang „Soziale Arbeit“ eingeführt. Seine Regelstudienzeit beträgt sechs Semester. Dementspre-

chend haben dort die ersten StudentInnen den Titel „Bachelor of Arts der Sozialen Arbeit“ im Sommersemester 2009 erworben und stehen seitdem dem Arbeitsmarkt zur Verfügung. Mittlerweile gibt es konkrete Erfahrungen mit Bachelor-AbsolventInnen, die sich bei Arbeitgebern erfragen lassen. Allerdings bewegen sich zurzeit noch nicht viele AbsolventInnen auf dem Markt. Dies wird sich zunehmend ändern. Die Übergangphase ist besonders dafür geeignet, eher subjektiv gefärbte Eindrücke der Arbeitgeber, ihre Einstellung gegenüber dem Abschluss, zu erheben. Unser Ziel war es also, ein „Stimmungsbild der Praxis“ zu erstellen, das die aktuellen Einschätzungen bezüglich der veränderten Studiensituation in der theoretischen Ausbildung darstellt.

Wir haben einen strukturierten Fragebogen erarbeitet, der geschlossene Fragen mit dichotomen Antwortkategorien (Ja-Nein), wie auch offene Fragen beinhaltet. Es handelt sich somit um eine Mischung aus quantitativen und qualitativen Messeinheiten. Der Fragebogen wurde 50 Arbeitgebern im sozialen Sektor des Kreises Siegen-Wittgenstein (und Nach-

bergebiere) zugesandt. Davon kamen 32 beantwortete zurück. Dass Erfahrungen mit AbsolventInnen vorliegen, war keine Voraussetzung für die Teilnahme. Die befragten Institutionen bildeten einen heterogenen Teilnehmerpool mit sehr unterschiedlichen Erfahrungswerten: ein Teil waren die Hauptarbeitgeber der Region (Wohlfahrtsverbände), andere waren kleinere Institutionen mit fachlicher Spezialisierung (zum Beispiel Erlebnispädagogik).

Folgende Fragestellung stand im Mittelpunkt unserer Fragebogenentwicklung: Welche Chance hat ein Inhaber mit Bachelorabschluss in der Sozialen Arbeit auf dem Arbeitsmarkt unserer Region in Konkurrenz zu dem Inhaber eines Diploms? Wir vermuteten von Beginn an, die Antworten würden aufzeigen, dass die Chancen für den Bachelorabschluss schlechter stehen. Unser Ziel war es deshalb, einen realistischen, ungeschönten Blick auf das Thema zu erhalten. Es lag uns daran, nicht nur rationale Faktoren zu berücksichtigen, sondern die emotionale, subjektiv-wertende Seite dieser Sachlage zu ergründen. Entsprechend konsequent und direkt haben wir unsere Forschungs-Hypothese formuliert und den Fragebogen so konstruiert, dass Arbeitgeber Stellung beziehen müssen. Unsere eigene Arbeitshypothese zu dem Thema lautet: *Wenn sich ein Inhaber eines Bachelor-Abschlusses der Sozialen Arbeit und der eines Diploms gleichzeitig auf einen Arbeitsplatz bewerben, dann bekommt der Inhaber des Diploms, auf Grund seiner höheren Qualifikation, den Arbeitsplatz.* Daher lag der Schwerpunkt unseres Fragebogens darin zu ergründen, ob der Diplomand bei Arbeitgebern besser dasteht als der Bachelor-Absolvent. Wir haben dies im Fragebogen abgefragt und detaillierter über offene Fragen ermittelt. Nun galt es abzuwarten, ob wir schlussendlich klare Antworten erhalten,

ob die Befragten Stellung beziehen würden und ob unsere Hypothese bestätigt würde.

Reaktionen und Ergebnisse

Die Reaktionen auf unsere empirische Befragung zeigten eine große Bandbreite. Es gab sowohl ein großes Interesse als auch eine deutliche Scheu an dieser Studie teilzunehmen. Dies zeigt sich am Feedback der Befragten und dem relativ geringen Rücklauf unserer Fragebögen. Der Fragebogen bestand aus zehn Fragen, die sich mit unterschiedlichen Themen befassten und alle einen Bezug zu unserer Hypothese zeigten. Mit der folgenden Ergebnispräsentation stellen wir nur die prägnantesten Resultate vor. Unsere Fragebögen begannen mit dem „Eingangsbeispiel“: *Auf eine offene Stelle in Ihrer Institution bewerben sich ein Absolvent mit Bachelor- und einer mit Diplomabschluss. Weitere Informationen sind nicht von Belang. Treffen Sie eine spontane Entscheidung. Welchen der beiden würden Sie einstellen?*

Hinter dem Eingangsbeispiel stand eine hypothetische Meinungsumfrage, wen die Institutionen bevorzugt einstellen würden. Bei den Ergebnissen wählten **51,6%** den Diplomanden und **48,4%** gaben vom Studienabschluss unabhängige Kriterien an, die zu einer Einstellung führen würden. **Niemand** hätte den Bachelor-AbsolventInnen bevorzugt eingestellt. Die Teilnehmer gaben unterschiedliche Begründungen für ihre Entscheidungen an. Diplom-AbsolventInnen hätten mehr *Lebenserfahrung*, eine *bessere Selbstorganisation* und der Diplomabschluss an sich hätte einen höheren *Stellenwert*. Darauf folgte eine vertiefende Frage zu unterschiedlichen Einstellungskriterien, also welche möglichen Eigenschaften, Erfahrungen oder Qualifikationen ein Bewerber mitbringen sollte. Dabei war es

den Befragten mit **93,5%** sehr wichtig, dass der Interessent Berufserfahrung im sozialen Sektor vorweisen könne, mit **90,3%** lag ein Schwerpunkt bei zusätzlichen Qualifikationen. Was hingegen nicht so wichtig erschien, waren mit **22,5%** die fachlichen Studienschwerpunkte. An diesen Ergebnissen wird sehr deutlich, wie wichtig den Trägern / Institutionen Praxiserfahrungen sind. Des Weiteren veranschaulichen sie, wie entscheidend die Praxiseinsätze im Studium sind oder gar eine Nebenbeschäftigung während des Studiums.

Wir fragten ebenfalls, ob die Unternehmen BASA-StudentInnen beschäftigen. Das Ergebnis zeigte, dass **51,6%** der Befragten diese als Honorarkräfte beschäftigten. Daraus lässt sich schließen, dass die Arbeitgeber geneigt sind, den StudentInnen auch die Möglichkeiten einzuräumen neben dem Studium Praxiserfahrungen zu sammeln, um somit einen Weg in die Arbeitswelt zu finden.

Da in den Anmerkungen der Teilnehmer auch immer wieder auf den hohen Stellenwert des Berufseinmündungsjahres (BEJ) als Einstellungskriterium verwiesen wurde, möchten wir an dieser Stelle noch einmal deutlich machen, wie wichtig dieser Praxisnachweis ist. Dabei ist positiv festzuhalten, dass die Universität Siegen das BEJ auch weiterhin beibehalten hat. Denn gerade damit können die Studierenden laut unserer Untersuchung ihre Chancen auf eine Anstellung nach dem Studium deutlich steigern.

Ein kritisches Ergebnis ist, dass **83,9%** der Meinung sind, dass die verkürzte Ausbildung im Bachelor-Studiengang der Sozialen Arbeit auf sechs Semester eine deutliche Verschlechterung der Arbeitsqualität bewirkt. Hierbei kam uns wiederum die Frage in den Sinn, woran die Befragten diese Auswirkungen festmachen, denn so viele AbsolventInnen stehen dem Markt ja noch nicht zur Ver-

fügung. Was also stellt unseren Studiengang in ein so schlechtes Licht? Eine Erklärung dafür haben wir leider noch nicht gefunden, es lassen sich lediglich Vermutungen anstellen. Liegt es an dem jungen Alter der AbsolventInnen oder zeigt sich einfach in diesen festen Strukturen, die uns im Studiengang begleiten, dass man das selbstständige Denken „verlernt“, dass man ferner keine ausreichenden Möglichkeiten hat, Schwerpunkte zu setzen? Diese Fragen werden uns noch länger beschäftigen.

Die letzte Betrachtung beschäftigt sich mit einer weiteren hypothetischen Meinungsumfrage, in der es den Teilnehmern freigestellt wurde, ihren Idealbewerber unter realistischen Kriterien zu beschreiben. Die Ergebnisinhalte haben wir in einer Grafik festgehalten:

Hier spiegelt sich wieder, wie wichtig den Trägern die Berufserfahrung ist und welchen hohen Stellenwert sie einnimmt. Doch wie genau kann der Studierende das leisten, wenn von ihm die Abarbeitung einer langen Liste benoteter Studienleistungen gefordert wird und dadurch wenig Zeit bleibt neben dem vollen Studienplan gegebenenfalls zu arbeiten? Wie geht es den vielen jungen Studienanfängern, die außer den Schulpraktika noch keine Erfahrungen mitbringen?

Den Arbeitgebern ist ebenfalls mit **54,8%** enorm wichtig, dass der Bewerber soziale Kompetenzen in den Beruf mitbringt. Das bedeutet, er besitzt Empathie, ist belastbar, flexibel, selbstreflektiert, kritikfähig, selbstbewusst und teamfähig. Ein ebenfalls wichtiges Kriterium scheint die praktische Qualifikation zu sein. Der

Bewerber soll also im Stande sein strukturiert zu arbeiten, ein konkretes Ziel zu setzen und dies selbständig zu erreichen.

„Wer kann schon Bachelor richtig aussprechen?“ - Deutungsmöglichkeiten zu ausgewählten Aussagen der Befragten

Wir haben den Befragten immer die Möglichkeit gegeben, ihre Entscheidungen bzw. Antworten zu kommentieren. Einige prägnante und aufschlussreiche Zitate möchten wir im folgenden Teil näher darstellen und versuchen zu erklären:

„Wer kann schon Bachelor richtig aussprechen?“

Dies ist eine Antwort auf unsere Eingangsfrage. Sie zeigt eindeutig, dass der Bachelor-Abschluss nicht ernst genommen wird, zumindest bei dem Befragten. Der Bachelor als internationaler Titel scheint demnach noch nicht richtig etabliert zu sein bzw. hat sich noch keinen Namen gemacht.

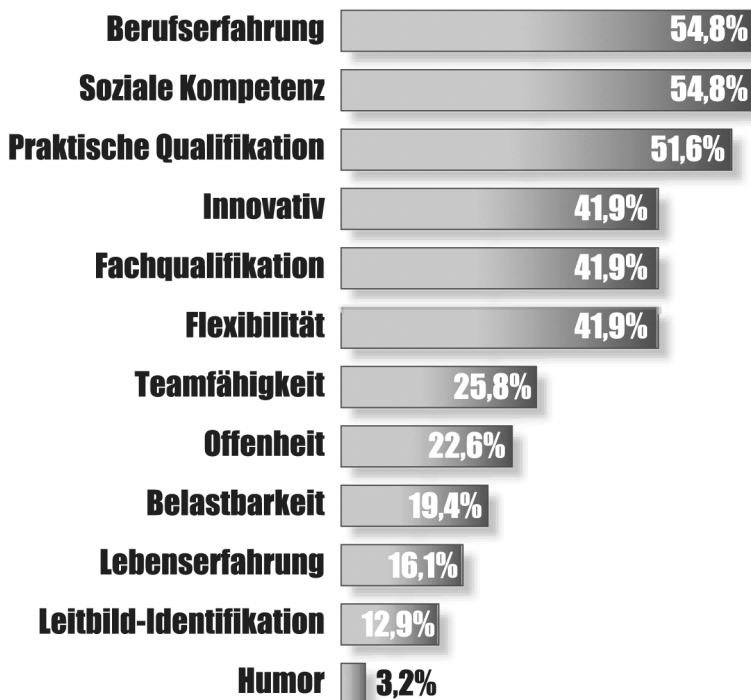
Bachelor: „erneut verlängerte Adoleszenz, oft genauso ahnungslos wie beim Abitur.“

Anhand dieses Zitates wird die Kritik an Bachelor-AbsolventInnen deutlich; der Befragte empfindet diese als zu jung und unerfahren. Im Bezug auf die immer jünger werdenden StudentInnen ist dies womöglich ein Aspekt, der nachvollziehbar ist. Jedoch ist fraglich, ob man nur anhand des niedrigeren Alters darauf schließen kann, dass alle Bachelor-AbsolventInnen „unreif“ sind.

„Das Diplom vermittelt subjektiv ein besseres Bauchgefühl.“

Dieses Zitat macht den hohen Stellenwert des Diploms deutlich. Der Abschluss vermittelt scheinbar eine Art Sicherheit, getreu dem Motto „da weiß man, was man hat“. Es scheint klar zu sein, was

Eigenschaften, die den Arbeitgebern bei Bewerberinnen Bewerbern wichtig sind:



den Diplomabschluss ausmacht und dies lässt ihn vorteilhafter wirken.

Umgekehrt bedeutet diese Aussage, dass der Bachelor Abschluss ein schlechteres Bauchgefühl vermittelt und er vielleicht als unsicher und fragwürdig betrachtet wird. Wir fragen uns: Was genau lässt die Arbeitgeber denn an unserer Qualifikation zweifeln?

„Bachelor steht bei mir für Fortsetzung der Schule.“

In dieser Aussage schwebt ebenfalls Kritik, und zwar an dem Aufbau bzw. der Organisation des Bachelorstudiengangs. Möglicherweise sind es Aspekte wie die nach Plan abzuleistenden Modulelemente, Pflichtveranstaltungen und das auf Klausuren und benotete Leistungen ausgerichtete System, welche das Studium „verschulen“ und letztendlich hier den Stellenwert des Bachelor-Abschlusses senken.

„Die Verzahnung von wissenschaftlich fundiertem Fachwissen mit der praktischen Erfahrung/ Anwendung entfällt weitgehend.“

Dieses Zitat verweist möglicherweise auf die reduzierte Praxisphase und das nun fehlende BAJ, welches bei dem Diplomabschluss noch obligatorisch war. Heute kann der Absolvent entscheiden ob, er direkt in den Beruf einsteigt oder ein vorheriges, universitär begleitetes Berufseinmündungsjahr macht. Da dieses freiwillig und mit Kosten verbunden ist, ist es wahrscheinlich, dass nicht alle das Angebot wahrnehmen und ihnen dadurch ein ganzes Jahr an zusätzlicher Praxiserfahrung fehlt. Es mangelt hier laut der Aussage der von uns befragten Arbeitgeber daran, das theoretische Wissen aus dem Studium in der Praxis anwenden und sich selbst in dieser ausprobieren zu können.

„Ein guter Abschluss nutzt nichts, wenn der psychische Reifegrad auf dem Stand eines 5-Jährigen ist.“

Dies ist eine der extremsten Reaktionen auf unsere Befragung. Der Bachelor-Absolvent wird als unreif dargestellt und zum Kind degradiert. Offensichtlich wird auch hier das Alter der Studienabgänger kritisiert - und mehr noch - sie sind scheinbar nicht in der Lage kognitive Leistungen zu erbringen. Vermutlich ist damit mangelnde Lebenserfahrung der AbsolventInnen gemeint; also salopp gesagt, dass womöglich fleißig in der Regelstudienzeit studiert wurde, aber sonst im Leben des AbsolventInnen nicht viel passiert ist - keine Erfahrungen mit dem Klientel, kein Einblick in das Berufsleben und auch sonst eher wenig Erfahrung mit Selbstständigkeit, seiner eigenen Persönlichkeit, etc.

„Es fehlt die Zeit nach links und rechts zu schauen.“

Diese Aussage hat uns nachdenklich gestimmt. Auch in diesem Statement schwingt Kritik gegenüber der Organisation des Bachelorstudiengangs mit. Gemeint ist möglicherweise, dass durch den „straffen Zeitplan“ - wie wir ihn ja auch schon kennengelernt haben - offensichtlich wenig Zeit bleibt, Erfahrungen zu sammeln, in einem interessanten Arbeitsfeld zu jobben, Praktika zu absolvieren, Studienschwerpunkte zu entwickeln, sich selbst besser kennen zu lernen, etc. Dies wirkt sich natürlich auch auf die Berufserfahrung aus, auf die es ja bekanntlich bei Arbeitgebern ankommt.

„Leider können wir Ihren Fragebogen nicht beantworten. [...] Neueinstellungen standen schon seit einigen Jahren nicht mehr an, so dass wir die Unterschiede eines Bachelor- oder Diplomabschlusses nicht wirklich beurteilen können.“

Dieses Zitat haben wir ausgewählt, weil es zeigt, dass einige Arbeitgeber noch

keine umfangreichen Erfahrungen mit dem neuen Abschluss gemacht haben und sich dementsprechend entweder nicht in der Lage fühlen diesen zu beurteilen, oder auf die Veränderung eher mit ihrem subjektiven Empfinden reagieren.

Vorläufiges Resümee und Schlussfolgerungen

All diese Aussagen und Deutungen kann man natürlich nicht generalisieren. Jedoch zeigen unsere Ergebnisse das gewünschte „Stimmungsbild“, eine Momentaufnahme der vorherrschenden Meinungen der Arbeitgeber des sozialen Sektors über Bachelor- und Diplomabschlüsse. Die teilweise sehr starke Kritik, z.B. an der verkürzten Ausbildungszeit, der verschulden Struktur oder den immer jünger werdenden AbsolventInnen, lässt vermuten, dass mit dem Bachelor irgendetwas „im Argen“ liegt. Das lässt uns einerseits erschauern - denn wer will schon gerne, dass der zukünftige Arbeitgeber so über uns denkt. Andererseits bietet sie aber auch Potential, etwas für ein besseres Image des Bachelors zu tun und Aufklärungsarbeit zu leisten. Diese ist nach unserem Empfinden bei den Arbeitgebern wie auch den Studierenden nötig. So müssen zum Beispiel die Anforderungen und Wünsche beider Seiten abgeglichen werden. Noch viel mehr ist auch die universitäre Seite in die Pflicht zu nehmen, die den Studiengang sowohl in seiner Ausrichtung als auch in seinem Image maßgeblich prägt.

Zum Schluss bleibt die Frage: Was hat uns die Befragung eigentlich gebracht? Man kann sagen, dass wir die Arbeitgeberseite kennengelernt haben; ihre Einstellungen und Meinungen zum Studium der Sozialen Arbeit, zu deren StudentInnen und zu möglichen Einstellungskriterien. Wir fragen uns nun, ob und wie man die negativen Einstellungen und Meinungen zum Positiven verändern kann. Wir gehen

davon aus, dass die Kritik der Befragten auf verkürzte Studiendauer, geringe Praxisanteile und verschulte Stundenplansysteme anspielt. Es wirkt außerdem so, als wünschten sie sich eine Gestaltung des Bachelorstudiengangs ähnlich dem des „alten“ Diplomstudiengangs. Ob es sich eher um nostalgische oder realistische Anhaltspunkte handelt, sei dahin gestellt - am Ende soll eine reife, erfahrene und selbstständige Person „herauskommen“.

Wie kann mit den still-geannten Wünschen der Arbeitgeber umgegangen werden?

Rein hypothetisch müssten die Universitäten, u.a. um die Wünsche der Arbeitgeber zu „erfüllen“, die Regelstudienzeit heraufsetzen, die Praxisanteile erhöhen (evtl. durch ein Praxissemester), den StudentInnen freiere Wahlmöglichkeiten lassen, usw. Von Seiten der Universität Siegen wurde zum Anfang des Bachelorsystem das freiwillige Berufseinstiegsjahr eingeführt, welches das weggefallene Berufsanerkennungsjahr ersetzt und durch das die StudentInnen einen leichteren Einstieg in die Arbeitswelt bekommen sollen. Diese Maßnahme wurde von allen Arbeitgebern durchweg positiv beurteilt. Des Weiteren ändert die Universität Siegen zum Wintersemester 2011/12 die Studienordnung des Bachelorstudiengangs der Sozialen Arbeit. In welcher Art und Weise dies geschieht, ist uns noch nicht bekannt. Wir nehmen es aber als Zeichen dafür, dass sich etwas bewegt.

Können die StudentInnen selbst etwas ändern?

Jeder Student kann entscheiden, wie lange er studiert und was er im Studium macht bzw. wie viel Praxiserfahrung er neben dem Studium sammelt. Probleme hierbei könnten bzgl. des BAföG entstehen, das man zumeist nur während der

Regelstudienzeit bekommt und nicht, wenn man freiwillig länger studiert.

Die oben genannten Kommentare der Arbeitgeber zeigten, dass teilweise Vorurteile gegenüber dem Bachelorstudiengang herrschen. Daraus ergibt sich die Frage:

Wie können diese Vorurteile abgebaut werden?

Aus unserer Befragung ging ebenfalls hervor, dass die Arbeitgeber noch relativ wenig Erfahrung mit dem Bachelorstudiengang und dessen AbsolventInnen haben. Dies könnte eine mögliche Begründung dafür sein, dass eine voreingenommene Meinung gegenüber dem Bachelor-Abschluss vorherrscht. Es ist also davon auszugehen, dass, wenn die Arbeitgeber mehr Erfahrungen mit den Bachelor-AbsolventInnen gemacht haben, sich die Beurteilungen sicherlich präzisieren und verändern werden.

Wir denken, dass die gleichwertige Anerkennung von Diplom und Bachelor noch Zeit braucht. Bisher bringt der Bachelor-Abschluss ein deutlich schlechteres Außenbild mit sich als das Diplom. Als StudentInnen erkennen wir die von Arbeitgeberseite angesprochenen Probleme im Studienalltag wieder. Wir werden aber auch den Eindruck nicht los, dass der Diplom-Abschluss im Rückblick auf eine Position gehoben wird, die eher nostalgischen Ursprung hat und die Kritikpunkte außer Acht lässt, welche es am alten Studiensystem gab. Fest steht: Wir sind auch selbst für unser Studium und unsere persönliche Entwicklung verantwortlich und sollten demonstrieren, dass wir diese auch bewusst und aktiv mitgestalten. Es sollte unser Ziel sein, sich trotz gestiegenem Leistungs- und Zeitdruck zu einem/einer interessierten und vielfältig gebildeten AbsolventIn zu entwickeln, der nach links und rechts schaut, Ahnung

von Theorie und Praxis hat und sich mit seiner eigenen Persönlichkeit auseinander gesetzt hat.

Unser Blick sollte sich z.B. auch auf die Arbeitsbedingungen richten, die uns in Zukunft erwarten. Die Umstellung auf den Bachelor darf nicht dazu genutzt werden, die AbsolventInnen als „Sozialarbeiter zweiter Klasse“ einzustufen und unter Tarif zu bezahlen. Wir sollten uns für unsere Profession, Kenntnisse und Anerkennung selbstbewusst einsetzen. Nur so können wir etwas an unserem Image ändern. Wir würden uns freuen, wenn unser Thema auch Anklang bei anderen StudentInnen oder Einzug in eine Veranstaltung / Ringvorlesung findet. Da es uns persönlich betrifft, sind wir gespannt, wie sich das Meinungsbild der Arbeitgeber hinsichtlich des Bachelor-Abschlusses wandeln bzw. entwickeln wird. Es wird sich lohnen, die Fragestellung in Zukunft weiterhin im Auge zu behalten und eventuelle Wandlungen der Meinungen und Einstellungen zu dokumentieren.

Autorinnen und Autor



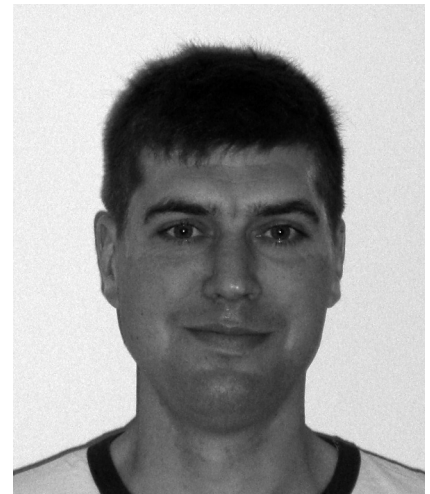
Nina Krämer, Jg. 1979, studiert im 4. Sem. den BA Soziale Arbeit an der Uni Siegen mit dem Schwerpunkt soziologische Perspektiven auf Soziale Arbeit. Sie ist gelernte Kinderkrankenschwester.



Christine Eisenberg, Jg. 1980, studiert im 4. Sem. den BA Soziale Arbeit an der Uni Siegen mit den Schwerpunkten Kulturpädagogik und soziologische Perspektiven auf Soziale Arbeit. Sie ist Diplom-Designerin.



Anja Hillnhütter, Jg. 1986, studiert im 4. Sem. den BA Soziale Arbeit an der Uni Siegen mit den Schwerpunkten soziologische Perspektiven auf Soziale Arbeit und JGH. Sie ist gelernte Bürokauffrau.



Dennis Haase, Jg. 1982, studiert im 4. Sem. den BA Soziale Arbeit an der Uni Siegen.