



**Macht und Ohnmacht in der Sozialen Arbeit:
Strukturen Sozialer Dienstleistungen in Berlin und Brandenburg
und ihre Bedeutung für die Beschäftigungssituation der Fachkräfte**

Abschlussbericht

**Befragung zur sozialen und beruflichen Lage von
Fachkräften der Sozialen Dienste in Berlin und Brandenburg**

Bearbeitung:
Dr. Herwig Grote

Unter Mitwirkung von:
Mathias Frank, Dipl.-Sozialarbeiter
Heike Schlizio-Jahnke, Dipl.-Sozialpädagogin/Dipl.-Sozialarbeiterin
Ursula Stuwe, Dipl.-Soziologin und Dipl.-Pädagogin
Prof. Dr. Herbert Bassarak, Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg

Berlin, 10.04.2011

Die Studie wird von der Max-Traeger-Stiftung
der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft finanziell unterstützt.

Soziale Dienste Berlin-Brandenburg e.V. (SDB)
Oldenburger Str. 4 b, 10551 Berlin
Tel. 030/394 94 319
www.sdb-ev.de
sdb-ev@t-online.de

Gliederung

1.	Vorbemerkung - Anliegen des Projektes	4
2.	Zusammenfassung – Thesen	5
3.	Verteilung, Rücklauf und Repräsentativität	7
4.	Einkommen	10
4.1.	Berufsgruppen und Einkommen	10
4.2.	Trägerschaft und hierarchische Funktion	11
4.3.	Einkommensvergleiche mit anderen Berufsgruppen und tariflicher Vergütung	12
4.4.	Geschlecht und Hierarchie	14
4.5.	Berufseinsteiger	15
4.6.	Unterbeschäftigung	15
4.7.	Bewertung des Einkommens durch die Fachkräfte	15
4.8.	Zusammenfassende Diskussion	16
5.	Alterssicherung	18
5.1.	Gesetzliche Altersrente	18
5.2.	Zusatzversicherungen	19
5.3.	Altersarmut für Praktiker der freien Jugend- und Behindertenhilfe	20
6.	Prekäre Beschäftigung und Lebenslagen	22
6.1	Prekäre Einkommen	22
6.2	Prekäre Einkommen und Familie	23
6.3.	Elternschaft und Kinderzahl	24
6.4	Elternschaft und Kinderzahl nach Arbeitsfeldern in freier Trägerschaft	26
7.	Zufriedenheit mit der Arbeitssituation	27
7.1	Belastungsmuster in öffentlicher und freier Trägerschaft	27
7.2.	Kooperation und Konflikt am Arbeitsplatz	28
7.3.	Zufriedenheit mit der aktuellen betrieblichen Arbeitssituation	30
7.4.	Zufriedenheit mit der betrieblichen Arbeitssituation und der beruflichen Entwicklung und Perspektive	31
7.5	Zusammenfassung	33
8.	Diskriminierungserfahrungen im Beruf	34
9.	Wohlfahrtsverbände	36
10.	Grundberufe und Zusatzqualifikation	38
11.	Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Jugendämter)	40
11.1	Arbeitsbelastung	41
11.2	Einkommen, Alter und Geschlecht	42
11.3	Zusammenfassung	43

12. Beschäftigung in den Arbeitsfeldern der freien Jugend- und Behindertenhilfe	44
12.1. Vergleich des Rücklaufs aus den Bundesländern	44
12.2. Strukturelle Besonderheiten der Arbeitsfelder der freien Jugend- und Behindertenhilfe in Berlin	44
12.3. Soziale und berufliche Lage der Fachkräfte nach Tätigkeitsfeldern	47
12.3.1 Ambulante Erziehungshilfen	47
12.3.2 Stationäre Erziehungshilfen	48
12.3.3 Behinderten- /Eingliederungshilfe (ohne BEW und EFH)	48
12.3.4 Betreutes Einzelwohnen (BEW)	49
12.3.5 Einzelfallhilfe für Erwachsene (EFH)	49
12.3.6 Tätige Familientherapeuten	50
12.3.7 Zusammenfassung	51

Anhang

Anhang 1	Grundauswertung
Anhang 2	Tabellenanhang

1 Vorbemerkung - Anliegen des Projektes

Die Ökonomisierung sozialer Dienstleistungen seit Beginn der neunziger Jahre sowie die seit Ende der neunziger Jahre in Umsetzung befindlichen Aktivierungsstrategien (Workfare, Sozialraumorientierung, Casemanagement u.a.) und Rationalisierungsstrategien haben neben Kostenreduktionen zu einer weitgehenden, qualitativen Restrukturierung geführt.

Neben einigen positiven Wirkungen vielfältiger Reformaktivitäten ist festzustellen, dass die Soziale Arbeit erheblich unter Druck geraten ist. Zum Zeitpunkt der Konzeptionierung des Projekts waren bundesweit erhebliche Personalkürzungen festzustellen, die den Arbeitsmarkt stark belasteten und auch Wirkungen auf bestehende, tariflich häufig ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse hatten. Zwischenzeitlich wurde für die zentralen Professionen der Sozialen Arbeit, den Diplom-Sozialpädagoginnen und Diplom-Sozialpädagogen und den Erzieherinnen und Erziehern, ein Fachkräftemangel festgestellt, der aber mit Ausnahme des steigenden Fachkräftebedarfs in Kitas vermutlich nur eine Übergangserscheinung darstellt und keine selbsttragende Wirkung auf die Beschäftigungsbedingungen entfalten dürfte.

Im Rahmen des Projektes ist eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungssituation von Fachkräften in den Bundesländern Berlin und Brandenburg vorgesehen. Betrachtet werden zentrale Aufgabenfelder der Sozialen Arbeit:

1. die Kinder- und Jugendhilfe mit dem Schwerpunkt Erziehungshilfen (ohne Kindertagesstätten) nach dem SGB VIII, und
2. die Behinderten- bzw. Eingliederungshilfe nach dem SGB XII – ambulante, teilstationäre und stationäre Betreuungsformen von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung.

Der vorliegende Bericht beinhaltet die Analyse einer Online-Befragung von Fachkräften der sozialen Dienste zu ihrer sozialen und beruflichen Lage in Berlin und Brandenburg, an der sich auch einige KollegInnen aus anderen Bundesländern beteiligten. Parallel durchgeführte qualitative Recherchen werden nicht explizit dokumentiert, dienen aber der Bewertung der Ergebnisse.

Über das Aufzeigen der individuellen Befindlichkeiten und des hieraus ableitbaren Handlungsbedarfs hinaus besteht das Anliegen, die Strukturen der sozialen Dienste in den untersuchten Arbeitsfeldern zu skizzieren und auf ihre Wirkungsweise, also auch die Ausübung und Ausnutzung von Machtverhältnissen, zu hinterfragen. Verschiedene Fragen, wie z.B. nach den Einkommensverteilungen, den Arbeitnehmerrechten oder den Befindlichkeiten am Arbeitsplatz, eröffnen hierzu unmittelbare Zugänge.

Neben der Herstellung von Transparenz ist das weiterführende Anliegen, wirkungsvolle kollegiale bzw. gewerkschaftliche Strategien zu entwickeln, um soziale Dienste zu stärken und insbesondere die Beschäftigungsbedingungen positiv zu beeinflussen.

Unser besonderer Dank gilt den über 600 Kolleginnen und Kollegen, die sich an dieser Befragung beteiligt haben und der Max-Traeger-Stiftung, deren finanzielle Unterstützung die Durchführung des Projekts ermöglichte.

2 Zusammenfassung - Thesen

Der mittels dieser Befragung dokumentierte Handlungsbedarf dürfte den verantwortlichen politischen Akteuren zumindest in Teilen seit längerem bekannt sein. Beispielsweise wird von gewerkschaftlicher Seite seit vielen Jahren auf den erheblichen Anteil prekärer, ungeschützter und tariflich ungebundener Beschäftigungsverhältnisse in freier Trägerschaft hingewiesen. Insofern lässt sich als übergreifende Frage ableiten, warum von Seiten der öffentlichen Hand bislang nicht wirksam auf (geschlechts-) diskriminierende Beschäftigungsbedingungen reagiert wurde, die mittelbar oder unmittelbar in ihrer Verantwortung liegen.

Eine erste, noch provisorische Antwort lautet: Die Systeme sozialer Dienstleistungen funktionieren, und dieses weitgehend störungsfrei. Eine zweite Antwort kann vielleicht lauten: Es handelt sich, mehr oder minder, um patriarchalisch-hierarchische Systeme, innerhalb derer die materiell und emotional recht gut versorgten Führungskräfte primär den Bestand „ihrer“ Betriebe sichern. Hätte beispielsweise die Deutsche Rentenversicherung nicht massiv interveniert, würden die Fachkräfte der freien Jugendhilfe (ambulanten Erziehungshilfen) vermutlich noch heute in Berlin als rechtlose Honorarkräfte ihr Leben fristen bzw. dieses Arbeitsfeld nur als Gelegenheitsjob wahrnehmen. Positive Entscheidungen für die Qualität der Arbeit und der Beschäftigungsbedingungen erscheinen in diesem Sinne als Zufallsentscheidungen und man muss befürchten, dass diese „hinten rum“ wieder einkassiert werden – z.B. weil über das vordergründige Handeln andere notwendige Themen und Entscheidungen vermieden werden oder Reformen für Kostensenkungsstrategien funktionalisiert werden.

Als Beispiel hierzu kann das Projekt „Sozialraumorientierung in der Berliner Jugendhilfe“ des Landes Berlin angesehen werden, das zwar viele Impulse gesetzt und Chancen beinhaltet, gleichwohl aber viele Probleme und Perspektiven nicht zur Geltung kommen ließ. Das vorliegende Befragungsergebnis und begleitende Recherchen drängen den Eindruck auf, dass die mit der Sozialraumorientierung (wie auch mit der Verwaltungsreform) transportierten Gestaltungsideen die Tätigkeit im bezirklichen Jugendamt standardisiert und formalisiert haben. Der Qualifizierungsinput, so kann man folgern, hat sich zu einer „Kompetenzvernichtungsstrategie“ umgekehrt. Die einschlägigen Befragungsergebnisse vermitteln den Eindruck, dass das örtliche Jugendamt (nicht nur in Berlin) zu einem Dampfdrucktopf geworden ist, innerhalb dessen ein hoher Anteil der Mitarbeiter überlastet und zumindest zeitweilig überfordert ist. Es fehlt an qualifizierter Reflexion (Praxisberatung bzw. Supervision) und an Zusatzqualifikationen, um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können.¹

Sofern von Macht und Entscheidungspotentialen die Rede ist, wird bezüglich der freien Jugend- und Behindertenhilfe über den Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPW) zu sprechen sein, der unter den Verbänden eine hervorzuhebende Rolle – insbesondere in Berlin – einnimmt.

Mehrere seiner Mitgliedsorganisationen, nicht nur die Treberhilfe, wie von Seiten des DPW gerne behauptet wird, sind in die öffentliche Kritik geraten. Auch in anderen Mitgliedsorganisationen haben Geschäftsführer sehr hohe Einkommen erzielt bzw. Überschüsse/Gewinne erwirtschaftet und intransparent agiert.

Das strukturelle Problem besteht offenbar darin, dass die Leitungsverantwortlichen freier Träger bzw. der Mitgliedsorganisationen von Wohlfahrtsverbänden eigene Interessenslagen entwickeln (müssen) und damit in eine soziale Differenz zu den Mitarbeitern geraten, deren Interessen in der Folge im System von Träger, Verband, Politik und Fachverbänden unzureichend verdeutlicht und transportiert werden.

¹ Vgl. hierzu insbesondere Kap. 10: Grundberufe und Zusatzqualifikation und Kap. 11: Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Jugendämter).

Bemerkenswert als Ergebnis der Befragung erscheint nicht nur die dominierende Rolle des DPW. Vielmehr unterscheiden sich die „Spielstrukturen“ zwischen der Jugend- und der Behindertenhilfe erheblich und damit auch seine Rolle als Verband. Während in der Jugendhilfe im Gegensatz zum erklärten Willen des Verbandes eine große Trägervielfalt herrscht, sind im Bereich der zumindest ebenso umsatzstarken Behinderten- bzw. Eingliederungshilfe mehrere große Unternehmungen mit großer Mitarbeiterzahl – als Mitglieder des DPW - tätig. Diese Strukturbedingungen entfalten durchaus unterschiedliche Wirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen wie das Einkommen, die Mitarbeiterzufriedenheit und die beruflichen Entwicklungschancen. Das Kapitel 12 enthält diesbezügliche Analysen ausgewählter Tätigkeitsfelder, anhand derer die Vor- und Nachteile der jeweiligen Arbeitsorganisationen diskutierbar werden.

Die soziale und berufliche Lage der Praktiker in der freien Jugend- und Behindertenhilfe ist in Teilen bedrückend. Teilzeitbeschäftigungen, Auslastungsschwankungen, unstete Beschäftigungsverhältnisse und untertarifliche Bezahlungen führen dazu, dass die Beschäftigten in diesen Arbeitsfeldern weit hinter dem üblichen Vergütungsniveau für Hochschulabsolventen zurück bleiben.

Auch die gesellschaftlichen Folgen sind erheblich. Elternschaften und Geburtenrate liegen weit unterhalb des ohnehin niedrigen Reproduktionslevels in Deutschland mit besonders niedrigen Anteilen bei den praktisch tätigen pädagogischen Fachkräften. Rund zwei Drittel der Praktiker werden zudem keine ausreichende Rente beziehen und also im Alter auf Unterstützungsleistungen angewiesen sein (bzw. nahe dem Armutsniveau leben).²

Attraktiv erscheinen die untersuchten Arbeitsfelder als Berufsfeld für Universitäts- und Hochschulabsolventen keineswegs. Leidlich gute ökonomische Bedingungen sind im öffentlichen Dienst oder, in freier Trägerschaft, durch Wahrnehmung von Leitungsaufgaben realisierbar.

Abschließend sei auf die Erfahrungen von beruflichen Benachteiligungen der befragten Fachkräfte verwiesen (vgl. Kapitel 8). Diese Diskriminierungserfahrungen verweisen auf komplexe Exklusions- bzw. Inklusionsmechanismen im Berufsfeld Sozialer Arbeit. Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind eine der Gruppen, die sich besonderen Benachteiligungen ausgesetzt fühlen und sind folglich in diesen Arbeitsfeldern stark unterrepräsentiert. Auch junge Fachkräfte erfahren vielerlei Benachteiligungen, die auf den häufig sehr schwierigen Berufseinstieg nach dem Hochschulstudium verweisen. Diskriminierungen wegen des höheren Alters nehmen ab dem Alter von ca. 45 Jahren zu und zeigen geschlechtsspezifisch unterschiedliche Formen. Ein Zusammenhang mit überproportionalen Anteilen von Frühberentungen, insbesondere unter Praktikern, kann angenommen werden.³ Prägnant erscheint die Geschlechterdifferenzierung im öffentlichen Dienst bzw. den Jugendämtern (Einkommen, Leitungsverantwortung, Benachteiligungserleben).⁴

Es muss davon ausgegangen werden, dass die mit diesem Bericht dokumentierten Probleme mehr oder minder ausgeprägt auch in anderen Bundesländern bestehen und also ein erheblicher Handlungsbedarf resultiert.

² Vgl. hierzu insbesondere die Kap. 5: Alterssicherung, Kap. 6: Prekäre Beschäftigung und Lebenslagen, Kap. 7: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und der beruflichen Situation und Perspektive.

³ Vgl. Kap. 8: Diskriminierungserfahrungen im Beruf.

⁴ Vgl. Kap. 10: Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Jugendämter).

3 Verteilung, Rücklauf und Repräsentativität

Die Fachkräftebefragung wurde nach dem Prinzip des „Schneeballsystems“ auf vielfältigen Wegen bekannt gemacht.

Geworben wurde auf den Homepages der GEW Berlin und GEW Brandenburg, der Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH), dem AWO-Landesverband Berlin und des Projektträgers Soziale Dienst Berlin Brandenburg e.V.

Die BLZ, Zeitschrift der GEW Berlin, informierte ihre Leser zeitnah über das Vorhaben. Zudem wurden die Mitglieder der Fachgruppe Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW Berlin per Email angeschrieben.

Ergänzend wurden mittels einer Internetrecherche Adressen von freien Trägern und öffentlichen Trägern der Jugend- und Behindertenhilfe in Berlin und Brandenburg zusammengestellt und per Email angeschrieben (inklusive Dankes- bzw. Erinnerungsschreiben).

Verschiedene Infomail-Verteiler (öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe, Fortbildungsinstitute, ein Postgraduiertenverteiler, Berliner Initiative für Einzelfallhilfe) wiesen auf die Befragung hin. Der AWO-Landesverband informierte seine korporativen Mitglieder. Teilweise waren diese Verteiler bundeslandübergreifend angelegt, so dass zudem ein nennenswerter Rücklauf aus anderen Bundesländern (N=72) erzielt wurde.

Initiativ wurden durch die Fachgruppe Kinder-, Jugendhilfe und Sozialarbeit der GEW Berlin im Vorfeld der Erhebung mehrere Veranstaltungen durchgeführt, dieses unter anderem mit dem Ziel, die Befragungsakzeptanz zu erhöhen. Zu erwähnen sind insbesondere:

- Mehrere Veranstaltungen zur sogenannten Einzelfallhilfe (EFH), die sich im Untersuchungszeitraum im Umstrukturierungsprozess befand – parallel hierzu fokussierte die gewerkschaftliche Arbeit insbesondere auf das angrenzende Arbeitsfeld des Betreuten Einzelwohnens (BEW).
- Die Zukunftswerkstatt „Stand und Perspektiven des ASD/RSD in Berlin und Brandenburg: Zwischenresümee der Reformprozesse“ am 18. Februar 2010, die in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Allgemeiner Sozialer Dienst/Kommunaler Sozialer Dienst (BAG ASD/KSD) und mit Unterstützung des Landes Brandenburg durchgeführt wurde.

Die Befragung wurde durchgeführt vom 27.1.2010 bis zum 16.5.2010. Der Online-Fragebogen wurde von ca. 1700 Personen geöffnet, von ihnen beteiligten sich 620 Personen an der Befragung. Weitere 17 Fachkräfte beteiligten sich mittels eines schriftlichen Fragebogens, der parallel angeboten wurde.

Der Online-Befragungsrücklauf gestaltete sich wie folgt:

Tabelle 3.1 Befragungsrücklauf * Beantwortungsdatum (Monat)

	Anzahl	Prozent
Januar 2010	45	7 %
Februar 2010	212	34 %
März 2010	96	15 %
April 2010	125	20 %
Mai 2010	142	23 %
Summe	620	99 %

Nach Datenbereinigung wurden 591 Fragebögen in die Auswertung einbezogen. Von diesen wurden 520 Fragebögen vollständig – bis zur letzten Frage - ausgefüllt.

Tabelle 3.2 Rücklauf * Bundesländer und Trägerschaft

Trägerschaft		Brandenburg	Berlin	Andere Bundesländer	BB und Berlin	Total
freie Träger/Selbständige	Count	17	386	16	15	434
	% of Total	2,9	65,3	2,7	2,5	73,4
sonst. öffentl. Dienst	Count	5	14	1	1	21
	% of Total	0,8	2,4	0,2	0,2	3,6
Jugendamt	Count	29	52	55		136
	% of Total	4,9	8,8	9,3		23,0
Total	Count	51	452	72	16	591
	% of Total	8,6	76,5	12,2	2,7	100,0

Wie obiger Tabelle zu entnehmen ist, wurde ein beachtlicher Rücklauf (N=386) von Fachkräften mit Tätigkeit bei freien Trägern in Berlin erzielt.

Insgesamt als gut zu bewerten ist zudem der Rücklauf aus den Jugendämtern Berlins, Brandenburgs sowie anderer Bundesländer.

Auffällig ist der geringe Rücklauf von Fachkräften freier Träger aus Brandenburg. Wesentliche Gründe liegen sicherlich in der geringen gewerkschaftlichen Bindung durch die GEW Brandenburg, zudem ließ sich mittels der Email-Akquisition über die öffentlichen und freien Träger offenbar kaum Akzeptanz bzw. Unterstützung herstellen.

Hinsichtlich des Rücklaufs fällt die erwartete hohe Teilnahme von Mitgliedern der GEW Berlin auf, die im Folgenden hinsichtlich möglicher Rücklaufverzerrungen diskutiert wird.

Knapp die Hälfte der Befragten (46,8%) ist gewerkschaftlich bzw. berufsverbandlich organisiert. Relativ hoch ist der Organisationsgrad bei den Befragten aus Berlin (etwas über 50%), während die Befragten aus anderen Bundesländern gewerkschaftliche Mitgliedschaften durchschnittlich nur zwischen 20% bis 40% aufweisen. Maßgeblich hierfür ist die hohe Bindung von Fachkräften bei freien Trägern an die GEW Berlin.

Eine hierdurch resultierende, gravierende Rücklaufverzerrung kann jedoch ausgeschlossen werden, da GEW-Mitglieder hinsichtlich ihres Antwortverhaltens keine besonderen Eigenheiten zeigten. GEW-Mitglieder sind etwas häufiger männlich (46% gegenüber 38% der Nicht-GEW-Mitglieder), etwa 1,5 Jahre älter (Mean 43,4 zu 41,9 Jahre) und verfügen über geringfügig mehr Kinder (Mean 0,9 zu 0,84). Bei einem um 0,6 Stunden/Woche geringeren Beschäftigungsumfang (Mean 32,6 zu 32,0 Std./W.) ist der Median des monatlichen Netto-Einkommens (1.400,- €) und der bisher erworbenen Rentenansprüche (600,- €) identisch. Differenzen dieser Items zwischen GEW-Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern sind durchgängig auf nicht-signifikantem Niveau.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass GEW-Mitglieder hinsichtlich Benachteiligungen (bisherige Dauer von Arbeitslosigkeit, berufliche Diskriminierungen) im Mittelbereich zwischen Nichtorganisierten und Mitgliedern von Ver.di und dem Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) zu verorten sind. Insbesondere differieren zwischen diesen Gruppen die Dauer bisheriger Arbeitslosigkeit (Nichtorganisierte: 10,7 Monate; GEW: 17,4 Monate; Ver.di: 34,8 Monate; DBSH: 24,6 Monate) und die Erfahrung beruflicher Benachteiligung/Diskriminierung (Nichtorganisierte: 0,64 Nennungen; GEW: 1,12; Ver.di: 1,63; DBSH: 1,38). Die Folgerungen liegen nahe, dass einerseits berufsbiographische Brüche die Bereitschaft zum Gewerkschaftsbeitritt erhöhen und andererseits Verdi- und DBSH-Mitglieder im Vergleich zu den GEW-Mitgliedern eher über ihre persönliche Betroffenheit erreicht wurden.

Üblicherweise zur Qualifizierung der Repräsentativität herangezogene Vergleichsdaten wie insbesondere soziodemographische Merkmale von Befragten (Alter, Geschlecht, Berufsausbildung) liegen lediglich für die örtlichen Jugendämter in Berlin vor. Quellen sind der Abschlussbericht zur „Personalausstattung sozialräumlich organisierter Berliner Jugendämter“ der „steria mummert consulting“ vom Juli 2009 und Ergebnisse einer Eigenerhebung der Berliner Gesamtjugendhilfeplanung zum Stichtag 31.12.2009.

Im Vergleich mit den Erhebungsdaten fällt das fast gleiche mittlere Alter der Befragten (45,7 Jahre) mit allen Mitarbeitern der Berliner Jugendämter auf (45,5 Jahre).⁵ Wie aus der Eigenerhebung der Berliner Jugendhilfeplanung hervorgeht, ist das sozialpädagogische Fachpersonal der Jugendämter insgesamt nochmals älter (57,6% sind 50 Jahre und älter) – die Altersstruktur der in den Regionalen Sozialdiensten tätigen sozialpädagogischen Fachkräfte und also die Zielgruppe dieser Befragung entspricht hinsichtlich der Altersstruktur jedoch der Personalstrukturanalyse von „steria mummert consulting“ (48,3% mit 50 Jahren und älter) und also dem Befragungsrücklauf.

Der Anteil männlicher Fachkräfte der Berliner Jugendämter ist im Rücklauf mit 28% etwas höher als nach der Erhebung der Gesamtjugendhilfeplanung (23,1% insgesamt bzw. 19,0% im RSD). Bei einem absoluten Rücklauf von N=50 ist diese Variation als zufällig einzuschätzen bzw. auf einen höheren Organisationsgrad männlicher Fachkräfte zurückzuführen.

Bei einem insgesamt guten Eindruck der Datenqualität können erhebungsbedingte Rücklaufverzerrungen, aufgrund der Motivation der Befragten und ihrer Erreichbarkeit, jedoch nicht generell ausgeschlossen werden. Naheliegend ist z.B. eine für Online-Befragungen typische geringere Beteiligung älterer Menschen, die beim Rücklauf der Fragebögen von Mitarbeitern örtlicher Jugendämter (z.B. für die Berliner Jugendämter mit erheblichen Überalterungstendenzen) angenommen werden kann (aber augenscheinlich nicht für die befragten Mitarbeiter freier Träger). Zudem ist davon auszugehen, dass der Rücklauf von Seiten der Mitarbeiter von Trägern mit Mitgliedschaft bei christlichen Wohlfahrtsverbänden geringer ausgefallen ist.

Im Rahmen der Analysen werden Fragen der Repräsentativität berücksichtigt und ggf. Einschränkungen der Ergebnisqualität vermerkt.

⁵ Vgl. steria mummert consulting: Personalausstattung sozialräumlich organisierter Berliner Jugendämter. Abschlussbericht vom 1. Juli 2009. Herausgegeben von der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Berlin. Seite 68 und 76.

4 Einkommen

Wie nachfolgend gezeigt wird, variieren die Einkommen stark nach Trägerschaft (öffentliche und freie Träger) und entsprechend der betrieblichen Funktion bzw. Leitungsverantwortung der Fachkräfte. Im Bereich der öffentlichen Träger fallen zudem erhebliche geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede auf, während diese in freier Trägerschaft moderat ausfallen.

Kritisch erscheint insbesondere die Einkommenssituation von Praktikern (Fachkräfte ohne Leitungsfunktion) in freier Trägerschaft, wobei Teilzeit- bzw. Unterbeschäftigung und geringe bzw. untertarifliche Vergütungen dazu beitragen, dass fast 40% der (befragten) Praktiker in Berlin (Brandenburg 31%) Netto-Monatseinkommen von unter 1250,- € beziehen. Das arithmetische Mittel des Netto-Monatseinkommens aller befragten Praktiker in freier Trägerschaft (inklusive freiberuflich Tätige) liegt bei knapp 1400,- € bei einem mittleren wöchentlichen Beschäftigungsumfang von 31,1 Stunden, das geschätzte monatliche Bruttoeinkommen bei 2170,- €.

4.1 Berufsgruppen und Einkommen

Die befragten Fachkräfte in den hier untersuchten Tätigkeitsfelder der Jugend- und Behindertenhilfe verdienen, bei einem mittleren Beschäftigungsumfang von 33,7 Stunden pro Woche, einen Netto-Stundenlohn von 11,02 €. Das mittlere Netto-Monatseinkommen liegt damit für alle Beschäftigten bei 1577,85 €. Über alle Befragten sind die Unterschiede entsprechend dem höchsten berufsqualifizierenden Abschluss eher gering. Universitätsabsolventen sind überwiegend zu gleichen Konditionen tätig wie ihre Berufskollegen von den Hochschulen der Sozialen Arbeit.⁶

Einkommensdifferenzierungen aufgrund des Grundberufs bestehen allerdings im öffentlichen Dienst mit deutlich höherem Nettomonatseinkommen für Hochschulabsolventen (ca. 2030,- €) gegenüber den Hochschulabsolventen der Sozialen Arbeit (ca. 1800,- €).

Fachkräfte in freier Trägerschaft haben ein mittleres Netto-Monatseinkommen von ca. 1480,- €. Zwischen den Fachkräften mit Universitätsabschluss und solchen mit einem Abschluss an einer Hochschule für Soziale Arbeit (Dipl.-Sozialarbeiter bzw. Dipl.-Sozialpädagogen) beträgt der Unterschied absolut ca. 36,- € bei gleichem Beschäftigungsumfang und annähernd gleichem Anteil an Leitungsfunktionen. Hier kann demnach davon ausgegangen werden, dass für diese Berufsgruppen weitgehend gleiche Beschäftigungsbedingungen bestehen. Erzieher (inkl. Heilerziehungspfleger u.a.) fallen demgegenüber leicht ab.⁷

Die Beschäftigten der Jugendämter weisen ein mittlere Netto-Monatseinkommen von ca. 1800,- € auf. Hochschulabsolventen der Sozialen Arbeit stellen hier mit ca. 80% der Beschäftigten die Hauptberufsgruppe (der sozialen Dienste) dar. Bei einem mittleren Netto-Einkommen von 1764,- € findet sich ein deutlicher Einkommensunterschied zu den Beschäftigten mit Universitätsabschluss (2085,- €).

Befragte mit Beschäftigungsverhältnis in sonstigen Bereichen des öffentlichen Dienstes weisen ein nochmals höheres Netto-Einkommen auf, dieses gilt sowohl für die Hochschulabsolventen Sozialer Arbeit (n=10; 2150,- €) wie auch für Universitätsabsolventen (n=8; 2487,- €). Wegen des geringen Rücklaufs stehen diese Ergebnisse unter Vorbehalt, verweisen aber auf wahrscheinlich gegebene bessere Beschäftigungskonditionen für Dipl.-Sozialarbeiter/Dipl.-Sozialpädagogen außerhalb von

⁶ Das Netto-Monatseinkommen von Universitätsabsolventen (Dipl.-Psychologen, Dipl.-Pädagogen) entspricht, bei leicht niedrigerem Beschäftigungsumfang und leicht höherem Netto-Stundenlohn, dem Einkommen der Berufskollegen der Hochschulen Sozialer Arbeit (Dipl.-Sozialpädagogen und Dipl.-Sozialarbeiter). Lediglich die kleine Gruppe von Hochschulabsolventen mit sonstigen Studienabschlüssen (Lehrer, Theologen, Soziologen, Ärzte u.a.) zeigt ein höheres Netto-Einkommen (plus 200,- €), offenbar aufgrund einiger gut bezahlter Stellen im öffentlichen Dienst. Erzieher und Heilpädagogen sowie sonstige Berufe fallen dagegen um ca. 100,- € netto ab. Die Variation der Netto-Einkommen ist allerdings erheblich: ein Viertel der Fachkräfte bezieht ein Netto-Monatseinkommen von unter/bis zu 1300,- €, ein Viertel der Fachkräfte hat Netto-Monatseinkommen von 1800,- € und darüber.

⁷ Zur Einkommensdifferenzierung bei freien Trägern vergleiche die Analyse der Arbeitsfelder in Kapitel 12.

Jugendämtern aufgrund der tariflichen Einstufungsregelungen (z.B. Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen).

4.2 Trägerschaft und hierarchische Funktion

Maßgeblichen Einfluss auf die Einkommensdifferenzierung haben die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen bei öffentlichen und freien Trägern sowie die wahrgenommen betriebliche Funktion (Leitungsaufgaben).

Praktiker, also mit der Klienten- und Projektarbeit befasste Personen, bei freien Trägern zeigen ein Netto-Monatseinkommen von 1385,- €, während das Netto-Einkommen der Praktiker im öffentlichen Dienst (Jugendämter) mit 1753,- € um knapp 400,- € höher liegt. Zu etwa 50% ist diese Einkommensdifferenz auf das geringere Beschäftigungsvolumen der Praktiker freier Träger zurückführbar.

Analog ist das Verhältnis auf der mittleren Hierarchieebene (Teamleitung, Koordination, Mischfunktionen). Hier steht einem mittleren Netto-Monatseinkommen bei freien Trägern von knapp 1600,- € ein Einkommen bei öffentlichen Trägern von gut 2000,- € entgegen.

Die Einkommensunterschiede zwischen der „unteren“ und der „mittleren“ Hierarchieebene, jeweils bezogen auf die freien bzw. öffentlichen Träger, erscheinen mit 200,- bis 280,- € moderat.

Tabelle 4.1 Einkommen und Beschäftigungsumfang * Trägerschaft und hierarchische Funktion

F11 Öffentlicher und freier Träger	Hierarchische Funktion	F3.2 Wöchentlicher Arbeitsumfang (Std.)	F36 F3 Stundenlohn netto	F36 Monats- Einkommen netto	N / %
freie Träger ⁸	Praktiker ⁹	31,11	10,51	1385,33	278 / 70,9
	Teamleitung, Koord. ¹⁰	34,34	10,92	1586,36	93 / 23,7
	Leitung, Overhead ¹¹	38,17	12,68	2086,11	21 / 5,4
	Total	32,26	10,73	1471,42	392 / 100
öffentlicher Träger	Praktiker	36,89	11,13	1753,73	101 / 69,2
	Teamleitung, Koord.	37,76	12,58	2034,38	36 / 24,7
	Leitung, Overhead	37,00	15,78	2487,50	9 / 6,2
	Total	37,12	11,81	1874,47	146 / 100,0

Angesichts des geringen Rücklaufs und des Wissens von erheblichen Variationen der Vergütung auf den Leitungsebenen freier Träger sind die Befragungsergebnisse zum Einkommen von Führungskräften mit Vorbehalt zu betrachten. Für den Regelfall eines „gesunden“ freien Trägers mit intakter Selbststeuerung und gelingender Dienstaufsicht gegenüber den Führungskräften erscheint das erhobene Netto-Einkommen für Geschäftsführer bei Vollzeitbeschäftigung von ca. 2100,- € für eher kleinere freie Träger realistisch.

Leitungs- bzw. Overhead-Kräfte der öffentlichen Träger liegen hier wiederum um ca. 400,- € höher. Ebenfalls rund 400,- € netto beträgt die Einkommensdifferenz zwischen der mittleren Hierarchiestufe und den Führungskräften/Overhead bei freier wie auch öffentlicher Trägerschaft.

⁸ Inklusive freiberuflich Tätige

⁹ Fachkräfte, die mit der Fall-, Klienten- oder Projektarbeit befasst sind.

¹⁰ Teamleitung und Koordination, auch Mischfunktionen mit Tätigkeit in der Praxis.

¹¹ Leitung und sonstige Overhead-Aufgaben, ohne praktische Tätigkeit, aber ggf. ergänzend mit Koordinations- oder Teamleitungsfunktion

4.3 Einkommensvergleiche mit anderen Berufsgruppen und tariflicher Vergütung

Laut Statistischem Landesamt beträgt das durchschnittliche Bruttoeinkommen in Berlin bei Vollzeitbeschäftigung 3117,- € (ca. 1995,- netto). In Brandenburg fallen die Monatseinkommen im Vergleich zu Berlin ab (2617,- brutto; ca. 1675,- netto).¹² Das mittlere Netto-Monatseinkommen von ca. 1800,- € aller befragten Fachkräfte liegt damit deutlich unterhalb des Berliner Durchschnittseinkommens (vgl. hierzu und im Folgenden die Tabelle 4.2).

Sehr deutlich sind zudem die Abstände zum durchschnittlichen Brutto-Einkommen Vollbeschäftigter in Berlin in Höhe von 3117,- €. Praktiker freier Träger haben trotz Hochschulabschluss ein um ca. 550,- € geringeres Brutto-Monatseinkommen, sogar die Beschäftigten der Jugendämter liegen insgesamt unterhalb des durchschnittlichen Bruttoeinkommens in Berlin (Praktiker der Jugendämter sogar mit einem Minus von 270,- €).

Vergleichswerte für Fachhochschulabsolventen liefert die WSI-Lohnspiegel-Datenbank für die finanziell eher gut gestellte Berufsgruppe der Ingenieure. Hiernach verdienen Ingenieure mit Fachhochschulabschluss durchschnittlich 4228,- €, bei Schwankungen zwischen den verschiedenen Berufsgruppen zwischen 3624,- und 4506,- €. Für Ingenieure mit Fachhochschulabschluss beträgt das Brutto-Monatseinkommen 4228,- €, ohne Leitungsfunktion demnach 3705,- €. ¹³

Wie die nachfolgende Tabelle aufzeigt, eröffnet sich eine Brutto-Einkommensdifferenz zu Mitarbeitern der Jugendämter in Höhe von ca. 1000,- €. Noch höher sind die Einkommensunterschiede für Fachkräfte in freier Trägerschaft (1471,- € bzw. 1153,- €).

Bezugnehmend auf die Praktiker der Sozialen Arbeit in freier Trägerschaft eröffnet sich eine monatliche Brutto-Lohndifferenz von 1153,- € (ca. 730,- € netto) gegenüber einem FH-Ingenieur ohne Leitungsfunktion.¹⁴ Das besondere Problem der weiten Verbreitung von Teilzeitbeschäftigungen und resultierender Unterauslastung sowie zumeist fehlender oder geringer Sonderzahlungen ist hierbei noch nicht berücksichtigt.

Regionale Unterschiede sind bei den Einkommen von Ingenieuren erheblich, der Einkommensabstand West-Ost beträgt rund 23%. Die Einkommen von Ingenieuren in Berlin liegen ca. 8% unter den bundesweiten Einkommen. Einkommensnachteile von Frauen wurden im Rahmen der WSI-Untersuchung bei Ingenieuren mit 12% berechnet.

Bis zum Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung des TVöD wurde zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und den beteiligten Gewerkschaften eine Entgelttabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst vereinbart. Die Grundeinstufung von Absolventen der Hochschulen Sozialer Arbeit erfolgt in Entgeltgruppe S 11, die in sechs Stufen die Gehaltshöhe entsprechend der Beschäftigungsdauer das Brutto-Monatseinkommen bemessen. Aufgrund besonderer fachlicher Anforderungen sind höhere Einstufungen nach Entgeltgruppe S 12 („schwierige Tätigkeiten“), S 14 („Entscheidungen zur Vermeidung der Gefährdung des Kindeswohls“) und darüber hinaus bis Entgeltgruppe S 18 möglich. Nachfolgend wird die im Jahr 2010 gültige Entgeltstufe S 11 vergleichend zur Bewertung der Einkommen der befragten Fachkräfte hinzugezogen.

Wenn sich die Einkommen auch zumeist im Spektrum der Entgeltstufe S 11 bewegen, so fällt doch auf, dass der Bewährungsaufstieg (Dauer des Beschäftigungsverhältnisses) bei Praktikern in freier Trägerschaft zumeist nicht realisiert wird und die Einkommen in der Stufe 1 und 2 der Eingruppierungsstufe S 11 verbleiben. Rund ein Viertel der Praktiker freier Träger (vgl. Quartile – 75. Perzentil mit 2826,- €) erreicht die Entwicklungsstufe 3, in seltenen Fällen auch die Stufe 4.

¹² Vergleiche die Statistischen Jahrbücher 2010 für Berlin und Brandenburg

¹³ Öz, Fikret; Bispink, Reinhard: Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen)? Eine Analyse auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank. In: WSI Mitteilungen, Heft 1/2011, S. 28 ff.

¹⁴ Bei Umrechnung in ein Vollzeitäquivalent (2840,- € brutto) beträgt die Differenz zu einem FH-Ingenieur monatlich noch immer ca. 850,- € brutto und liegt dabei ca. 280 € brutto unterhalb des durchschnittlichen Einkommens in Berlin.

Tabelle 4.2 Vergleichswerte zum Brutto-Monatseinkommen

Vergleichswerte	Bruttoeinkommen (Vollzeit)	Entgelttabelle für die Sozial- und Erziehungsdienste (S-Tabelle)		
		S11 – Stufe 1	S11 – Stufe 2	S11 – Stufe 3
Ingenieure mit FH-Abschluss ¹⁵	4228,-		2327,60	
- ohne Leitungsfunktion	3705,-		2631,20	
in Berlin 2009 ¹⁶	3117,-		2762,76	
in Brandenburg 2009 ¹⁷	2617,-		3086,60	
in Deutschland 2009 ¹⁸	2936,-		3339,60	
			S11 – Stufe 6	3491,40
Befragungsergebnisse				
Befragungsergebnisse	Bruttoeinkommen (Vollzeit) ¹⁹	Quartile 25%/50%/75%	Differenz zu Ingenieuren	Vergleich SuE-Entgelttabelle Mean (Quartile)
Fachkräfte freier Träger	2757,-	2355 / 2669 / 3032	- 1471,-	S11 Stufe 3 (1-4)
- ohne Leitungsfunktion	2552,-	2332 / 2512 / 2826	- 1153,-	S11 Stufe 1-2 (1-3)
Fachkräfte Jugendämter	3014,-	2512 / 2937 / 3381	- 1214,-	S11 Stufe 3-4 (1-5)
- ohne Leitungsfunktion	2847,-	2485 / 2809 / 3140	- 858,-	S11 Stufe 3-4 (1-4)
Sonstiger ÖD (nur SA/SP)	3375,-		- 853,-	S11 Stufe 5
- ohne Leitungsfunktion	2865,-		- 840,-	S11 Stufe 3-4

Die erheblichen Einkommensabstände von Hochschulabsolventen der Sozialen Arbeit hinsichtlich der analog qualifizierten Berufsgruppe der Ingenieure sind gravierend. Auch ist unter dem Gesichtspunkt sozialer Gerechtigkeit nicht nachvollziehbar, dass sogar das Berliner und auch das bundesdeutsche Durchschnittseinkommen für quasi alle befragten Beschäftigtengruppen, welche in aller Regel über einen Hochschul- oder Universitätsabschluss verfügen, kaum erreicht bzw. derart deutlich unterschritten wird.

Als realistisches Ziel erscheint es, für Praktiker der Sozialen Arbeit neben besseren Beschäftigungsbedingungen (Auslastung und Arbeitsplatzsicherheit) zumindest mittlere Einkommen mit einem Brutto-Stundenlohn von ca. 19,- € (netto ca. 12,16 €) anzustreben. Angesichts des errechneten Netto-Stundenlohns für die befragten Praktiker sozialer Arbeit in freier Trägerschaft von 10,50 € erscheint die Differenz nicht unüberbrückbar.

¹⁵ Vgl. WSI-Lohnspiegel-Datenbank. Unter Monatseinkommen wird das auf 40 Wochenstunden standardisierte regelmäßige Brutto-Monatsgehalt verstanden (ohne Sonderzahlungen).

¹⁶ Statistisches Jahrbuch Berlin 2010. Das mittlere Brutto-Einkommen von Vollzeitbeschäftigten wurde auf Basis von durchschnittlich 38,8 Wochenstunden errechnet.

¹⁷ Statistisches Jahrbuch Brandenburg 2010. Das mittlere Brutto-Einkommen von Vollzeitbeschäftigten wurde auf Basis von durchschnittlich 39,2 Wochenstunden errechnet.

¹⁸ International Labour Organisation (ILO): Der Global Wage Report – Datenblatt Deutschland 2010/11.

¹⁹ Einbezogen wurden die Angaben von Fachkräften mit Angestelltenverhältnis ab 35 Wochenstunden. Die Brutto-Monatseinkommen von Absolventen der Hochschulen Sozialer Arbeit sind in Klammern angegeben. Bei der Umrechnung von Netto- zu Bruttoeinkommen wurde pauschal davon ausgegangen, dass Steuern und Abgaben 36% des Brutto-Monatseinkommens betragen. Entsprechend wurde das Netto-Monatseinkommen mit dem Faktor 1,57 multipliziert. Zudem wurden die Brutto-Einkommen auf eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden standardisiert.

Die über alle Berufsgruppen errechneten Brutto-Einkommen der Befragten entsprechen bei geringen Abweichungen den Einkommen der Hochschulabsolventen Sozialer Arbeit. In freier Trägerschaft liegt deren Brutto-Monatseinkommen um 10,- € über dem Mittelwert, bei Tätigkeit im Jugendamt um 57,- € darunter. Wegen erheblicher berufsgruppenspezifischer Einkommensunterschiede in sonstigen Bereichen des öffentlichen Dienstes werden hierzu nur die mittleren Brutto-Monatseinkommen der Hochschulabsolventen Sozialer Arbeit aufgeführt.

4.4 Geschlecht und Hierarchie

Zu erwartende geschlechtsspezifische Nachteile von Frauen fallen im Bereich der freien Träger relativ moderat aus. An Leitungsaufgaben sind Frauen offenbar gleichwertig beteiligt, dennoch fallen die mittleren Einkommen über alle Hierarchieebenen etwas geringer aus. Frauen verdienen, so das Ergebnis, rund 65,- € (netto monatlich) weniger als die Männer – bei gleicher Arbeitszeit.²⁰

Im öffentlichen Dienst finden sich dagegen gravierende Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (vgl. die nachfolgende Tabelle – Signifikanz auf dem 1%-Niveau). Unabhängig von der Trägerschaft (nach Bundesländern) ist das Netto-Erwerbseinkommen von Frauen rund 300,- bis 400,- € geringer.

Die Gründe hierfür sind vielfältig und nicht eindeutig zuzuordnen. Mehrere Variablen weisen hohe bivariate Korrelationen zum Erwerbseinkommen auf: insbesondere das Alter (.585), die Dauer des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses (.473), die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben (.387) und das Vorhandensein umfangreicher Zusatzausbildungen (.369). Die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen erscheinen dennoch „weitgehend robust“ gegenüber diesen, das Einkommen bestimmenden Faktoren, insbesondere die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen (vgl. Tabelle A2.2) und das Alter (vgl. Tabelle A3.2). Auch unter Berücksichtigung einer Elternschaft bzw. der Kinderanzahl bleiben die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede stabil. Elternschaft geht bei Frauen mit einer Reduzierung des Beschäftigungsumfanges von ca. 4 Stunden/ Woche einher, welcher die Einkommensdifferenzen aber nur teilweise aufklärt.

Tabelle 4.4 Einkommen im öffentlichen Dienst * Geschlecht

Trägerschaft und Bundesland	F28 – Geschlecht	F36 – Erwerbs- Nettoeinkommen (mtl.)	F29 – Alter
JugAmt - Brandenburg	männlich	1966,67	44,88
	weiblich	1613,33	35,83
	Total, N=26	1714,29	38,62
JugAmt - Berlin	männlich	2192,31	48,79
	weiblich	1848,46	44,42
	Total, N=50	1963,08	45,72
JugAmt - sonst. BL	männlich	1983,33	43,11
	weiblich	1606,45	39,06
	Total, N=53	1744,90	40,51
sonstiger ÖD	männlich	2390,00	53,70
	weiblich	2100,00	47,73
	Total, N=21	2245,00	50,57
Total	männlich	2125,53	47,02
	weiblich	1744,63	41,29
	Total, N=150	1883,41	43,28
Signifikanz Geschlecht		.000	.001
Signifikanz Trägerschaft		.001	.000
N		129	147

Offenbar ist das Zusammenwirken der Faktoren Elternschaft und Elternrolle, die Reduzierung der Wochenarbeitszeit bei Mutterschaft sowie die bessere Nutzung von Entwicklungschancen von Männern entsprechend ihrer „Ernährerrolle“ (höherer Beschäftigungsumfang und vermehrt umfangreiche Zusatzausbildungen bereits im früheren Berufsverlauf) entscheidend für die Einkommensdiffe-

²⁰ Vgl. Tabelle A5.1 im Anhang. Die Einkommensdifferenz ist ggf. steuerlich bedingt (Wahl der Steuerklassen bei Ehepartnern).

renzierung. Frauen scheinen ab dem Alter von 40 Jahren zumindest teilweise aufzuholen bei Einkommen, Leitungsaufgaben und Zusatzqualifikationen.

Offen muss bleiben, ob der höhere Anteil von jungen weiblichen Fachkräften in der öffentlichen Jugendhilfe im Befragungsrücklauf auf Inklusions- bzw. Exklusionsmechanismen zurückzuführen ist (bessere Einstellungschancen in jungen Jahren und früherer Ausstieg).

Leitungsaufgaben bei freien Trägern sind gleichermaßen auf Frauen und Männer verteilt. Leitungs- bzw. Overheadaufgaben nehmen 6% der Befragten war, Koordinations- bzw. Teamleitungsaufgaben etc. (mittlere Leitungsebene) ca. 24%.

Während sich die Anteile von befragten Fachkräften mit Leitungsaufgaben zwischen freier und öffentlicher Trägerschaft kaum unterscheiden, differiert im öffentlichen Dienst die Verteilung auf die Geschlechter. Männer üben zu 49% (mittlere) Leitungsaufgaben aus, Frauen nur zu 22% (vgl. Tabelle A1 im Anhang).

4.5 Berufseinsteiger

Bemerkenswert erscheinen die eher geringen Einkommen junger Berufseinsteigerinnen im öffentlichen Dienst (n=10). Bei überwiegender Vollzeitbeschäftigung beträgt das Netto-Monatseinkommen ca. 1420,- € (Äquivalenz-Bruttoeinkommen bei Vollzeitbeschäftigung: 2550,- €). Dieses entspricht im Wesentlichen einer Einstufung in der Gruppe S11, Stufe 1 bis Stufe 2 der Entgelttabelle für Sozial- und Erziehungsdienste. Überwiegend sind diese Fachkräfte mit ihrem Einkommen zufrieden („es reicht vollkommen aus“).

Deutlich schlechter gestellt ist eine analog gebildete Gruppe von Berufsanfängern in freier Trägerschaft (n=20) mit einem durchschnittlichen Netto-Monatseinkommen von ca. 1250,- € bei einer um 6 Wochenstunden geringeren Arbeitszeit. Sie bewerten das Einkommen überwiegend mit „es reicht gerade“.

4.6 Unterbeschäftigung

Über 20% der Mitarbeiter freier Träger würden gerne mehr arbeiten. Diese nicht ausgelasteten Mitarbeiter freier Träger sind durchschnittlich mit 25 Stunden pro Woche beschäftigt und verdienen monatlich knapp 1200,- € netto. Damit verdienen sie deutlich weniger als KollegInnen, die mit dem Beschäftigungsumfang zufrieden sind (ca. 1520,- € netto bei 32,6 Stunden/W.). Fast 60% der Fachkräfte mit einem Stundenvolumen von bis zu 27 Wochenstunden wünschen sich mehr Arbeit, bei Fachkräften mit 28 bis 35 Wochenstunden sind es noch 20%. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind auffällig gering.

Im öffentlichen Dienst mit einer mittleren Wochenarbeitszeit von 37 Stunden (ca. 78% mit Vollzeitbeschäftigung mit > 35 Std./W.) überwiegt sehr weitgehend der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit (Frauen 35%, Männer 18%). Nur sehr wenige Mitarbeiter äußern den Wunsch einer erweiterten wöchentlichen Arbeitszeit (2%).

4.7 Bewertung des Einkommens durch die Fachkräfte

Bei der subjektiven Bewertung des Einkommens zeigt sich, dass Fachkräfte öffentlicher Träger deutlich zufriedener mit dem Einkommen sind.

Bemerkenswert ist, dass die Zufriedenheit von Fachkräften freier Träger sehr deutlich mit der tatsächlichen Höhe des Einkommens korreliert, während die Fachkräfte öffentlicher Träger eine vergleichsweise geringe Differenzierung des Einkommens zeigen. Hier kann offensichtlich angenommen werden, dass andere Bewertungskriterien (Familie, Lebenslage, Belastungen durch die Arbeit, Vergleiche mit anderen Berufsgruppen) einfließen. Von Bedeutung für den Einkommensbedarf ist zudem

das Vorhandensein von Kindern, während andererseits die Berufstätigkeit eines Partners Entlastung schaffen kann.

Tabelle 4.5 Bewertung des Einkommens und tatsächliches Netto-Monatseinkommen

F11 Öffentlicher und freier Träger	F21 Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Be- rufstätigkeit	F36 Netto- Monatseinkommen (Mean)	N	Anteil (%)
freie Träger/Selbständige	Ich kann sehr gut davon leben	1910,53	19	5,0
	Es reicht vollkommen aus	1692,14	70	19,3
	Es reicht gerade	1454,02	204	55,3
	Es reicht nicht aus	1227,60	75	20,5
	Total	1476,74	368	100,0
öffentlicher Träger	Ich kann sehr gut davon leben	1983,33	18	12,5
	Es reicht vollkommen aus	1920,00	45	34,0
	Es reicht gerade	1815,64	55	43,1
	Es reicht nicht aus	1807,69	13	10,5
	Total	1873,74	131	100,0

Die „Schmerzgrenze“ kann hiernach für Fachkräfte bei freien Trägern bei einem monatlichen Netto-Monatseinkommen von ca. 1.450 € verortet werden („Es reicht gerade“). Sofern Kinder vorhanden sind, erhöht sich der Bedarf „an der Schmerzgrenze“ um ca. 175,- €. Fachkräfte freier Träger, deren Einkommen als „es reicht gerade“ beschrieben wird, haben bei Kinderlosigkeit ein mittleres Einkommen von 1.366,- €, bei eigenen Kindern beträgt das Einkommen (netto) 1.544,- €.

Kinderlose Fachkräfte der öffentlichen Träger bezeichnen ein Netto-Erwerbseinkommen von monatlich ca. 1.670,- € als ausreichend, solche mit eigenen Kindern ein Einkommen von ca. 1.900,- € (die Differenz beträgt also ca. 230,- €).

4.8 Zusammenfassende Diskussion

Es finden sich in der Gesamtschau erhebliche Einkommensunterschiede:

- (1.) zwischen Mitarbeitern der öffentlichen und freien Träger, welche den Abstand der tatsächlichen Arbeitsbedingungen in der freien Wohlfahrtspflege zu tariflichen Arbeitsbedingungen verdeutlichen;
- (2.) in Abhängigkeit von der betrieblichen Funktion (Leitungsaufgaben) mit eher moderaten Einkommensvorteilen von Fachkräften der mittleren Hierarchieebene gegenüber den Praktikern, aber deutlichen Vorteilen auf den Leitungsebenen;
- (3.) im öffentlichen Dienst eine deutliche geschlechtsspezifische Differenzierung von Einkommen und Leitungsverantwortung.

Unzureichend ausgelastet mit entsprechenden Einkommenseinbußen sind ca. 20% der Mitarbeiter im Bereich der freien Träger, bei Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 27 Wochenstunden sind dieses fast 60%. Angesichts der eher guten Arbeitsmarktlage während des Erhebungszeitraums ist dieses ein kritischer Befund, weil sich Auslastungsschwankungen mehr oder weniger direkt auf die Einkommenslage der Fachkräfte auswirken.

Der Unterschied der Einkommen im Bereich der freien Wohlfahrtspflege resultiert zu etwa gleichen Teilen aus einer kürzeren Arbeitszeit und geringerer Vergütung. Auffällig ist desweiteren, dass universitäre Abschlüsse wie auch die vielfältigen und umfangreichen Zusatzausbildungen von Fachkräften in der freien Wohlfahrtspflege keine bzw. kaum monetäre Anerkennung finden.

Als überraschend erscheint der Befund geschlechterdifferenzierender Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Hierzu scheinen „komplexe Spiel-Strukturen“ beizutragen. Eine Benachteiligung von Frauen war im Vorfeld der Untersuchung eher unter den „marktradikalen“ Bedingungen freier Trägerschaft angenommen worden.

Ein zentrales Problem stellt die relativ zu anderen Berufsgruppen geringschätzig Vergütung der Sozialen Arbeit dar.

Die errechneten monatlichen Vollzeit-Bruttoeinkommen mit ca. 2750,- € für Mitarbeiter in freier Trägerschaft und 3010,- € für Mitarbeiter in öffentlicher Trägerschaft liegen, obwohl sehr weitgehend eine Hochschulausbildung vorausgesetzt wird, unterhalb des Durchschnittseinkommens von Vollzeitbeschäftigten in Berlin (3117,- €).

Im Vergleich zu der relativ einkommensstarken Berufsgruppe der Ingenieure wird eine hohe Geringschätzung der Sozialen Arbeit insgesamt deutlich. Trotz analoger Qualifikation (Hochschul- bzw. Fachhochschulabschlüsse) bestehen Differenzen beim Brutto-Monatseinkommen von ca. 1000,- € und mehr. Fachkräfte der Jugendämter ohne Leitungsaufgaben liegen rund 850,- € brutto hinter einem vergleichbaren Ingenieursgehalt zurück (-23%). Praktiker in freier Trägerschaft liegen auch bei Vollzeitbeschäftigung sogar um ca. 1150,- € (-31%) zurück.

Unbefriedigend im Tarifsysteem (Entgelttabelle der Sozial- und Erziehungsdienste) erscheinen insbesondere die geringen Einstiegsgehälter, daneben sind fehlende Aufstiegs- bzw. Entwicklungsmöglichkeiten der Fachkräfte zu problematisieren.

Die zumeist nicht tarifvertraglich gesicherte Vergütung bei freien Trägern (vgl. Anhang1, Grundausswertung zu Frage 9) stagniert weitgehend in den Eingangsstufen der S-Tabelle; Einkommensverbesserungen sind überwiegend nur bei Übernahme von Leitungsaufgaben möglich.

5 Alterssicherung

Mit der Frage 41 des Fragebogens wurden die Höhe der erwarteten gesetzlichen Altersrente, die Höhe einer möglicherweise bestehenden Betriebsrente sowie das Bestehen sonstiger privater Zusatzversicherungen („Riester-Rente“, sonstige private Rentenversicherung) erhoben.

Zudem wurde mit Frage 23 die subjektive Bewertung der zu erwartenden Rentenhöhe und mit Frage 39 eine allgemeine Einschätzung der sozialen Sicherung erfragt.

Die gesetzliche Altersrente zeigt – erwartungsgemäß – eine hohe Korrelation mit dem Einkommen (.561), zudem ist die Höhe der erwarteten Altersrente auch hoch korreliert mit der subjektiven Bewertung entsprechend Frage 23 und somit der Frage, ob die Rente als ausreichend angesehen wird (.524). Die Korrelation zwischen Einkommen und Rentenerwartung ist bei Fachkräften der öffentlichen Träger (.587) etwas höher als bei befragten Mitarbeitern freier Träger (.477). Der etwas geringere Zusammenhang bei Fachkräften der freien Träger ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass neben dem Einkommen unstete Beschäftigungsverhältnisse von Bedeutung sind.

Die Frage nach der Rentenhöhe stellte sich als eine „schwierige“ Frage für einen größeren Teil der Befragten dar, wie an der Anzahl der fehlenden Angaben (Missings) deutlich wird. Die tatsächlichen Angaben sind aber offensichtlich weitgehend verlässlich, unter anderem weil die Deutsche Rentenversicherung Renteninformationen an die Versicherten verschickt. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die nachfolgenden Berechnungen für die jeweiligen Untersuchungsgruppen in der Größenordnung zutreffen.

Aufgrund des engen Zusammenhangs von Altersrente und Einkommenshöhe bestehen analoge Verteilungen; erhebliche Unterschiede der Rentenerwartung lassen sich nach der Trägerschaft (öffentliche – freie Trägerschaft), nach Leitungsaufgaben und dem Geschlecht der Fachkräfte aufzeigen.

5.1 Gesetzliche Altersrente

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, bestehen erhebliche Unterschiede der Rentenerwartung zwischen den Fachkräften öffentlicher und freier Träger, die in der Höhe ungefähr die Einkommensunterschiede widerspiegeln.

Die durchschnittliche Rentenerwartung der Fachkräfte öffentlicher Träger (Mean 1175,65 €) liegt danach rund 300,- € über der Rentenerwartung der Fachkräfte bei freien Trägern (Mean 856,76 €). Weitergehend aufgeschlüsselt bedeutet dieses, dass die Fachkräfte freier Träger zu 75% eine Monatsrente bis 1000,- €, die Hälfte von ihnen bis 800,- € und immerhin ein Viertel eine Rente bis zu 600,- € monatlich erwarten.

Ausgehend von der Annahme, dass die Grundsicherung im Alter²¹ monatliche Lebenshaltungskosten von über 1.000,- € für Verheiratete und ca. 1250,- € für Alleinstehende bedingen, werden also ca. 75% der bei freien Trägern beschäftigten Mitarbeiter ihren Grundbedarf im Alter nicht durch die gesetzliche Rentenversicherung decken können.

Trotz der vergleichsweise besseren Erwartung der Fachkräfte öffentlicher Träger ergibt sich aufgrund des Rücklaufs, dass ca. 50% von ihnen eine gesetzliche monatliche Altersrente von unter 1250,- € erwarten und sie sich also ebenfalls in einem „eher kritischen Bereich“ der Alterssicherung befinden und ein erheblicher Abstand zu einer Lebensstandardsicherung im Alter deutlich wird.

²¹ Grundsicherungsleistungen im Alter:

Die Regelsätze im Land Berlin betragen für den Lebensunterhalt 359,- € (Haushaltsvorstand und Alleinstehende) und Warmmiete bis 378,- € für 1-Personen-Haushalte. Zudem werden insbesondere folgende Kosten bei Bedarf getragen: Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, Übernahme von Mietschulden in Sonderfällen, Übernahme von Mietkautionen und erforderlichen Anschaffungen als Darlehen, 17% Regelsatzerhöhung bei gehbehinderten Menschen, Mehrbedarfszuschläge. Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, benannte kürzlich im Rahmen einer Talk-Show die monatlichen Kosten für einen alleinstehenden Hartz IV in Höhe von 1250,- €.

Tabelle 5.1 Rentenerwartung (gesetzliche Altersrente) – nach Trägerschaft

		Freie Träger	Öffentliche Träger	nur Jugendämter in Berlin
N	Valid	259	78	21
	Missing	175	79	31
Mean		856,76	1175,65	1300,-
Median		800,-	1200,-	1300,-
Mode		1000,-	1200,-	1200,-
Percentiles	25	600,-	900,-	1100,-
	50	800,-	1200,-	1300,-
	75	1000,-	1500,-	1500,-

Die Angaben zum öffentlichen Träger in der obigen Tabelle beinhalten vermutlich eine leichte Unterschätzung der Rentenerwartung, da insbesondere Befragungsteilnehmer aus sonstigen Bundesländern teilweise recht jung sind und offenbar wegen der langfristig zu erwartenden weiteren Absenkung der gesetzlichen Rente niedrige Erwartungen haben.

Dieser Zusammenhang (jüngerer Alter – geringere Rentenerwartung) wird über alle Befragten deutlich. Für die Jugendämter in Berlin, die hinsichtlich der Einkommens- und Rentenerwartung etwas höher liegen als die Kolleginnen im Land Brandenburg und denen aus sonstigen Bundesländern, ist insofern eher eine moderate Unterschätzung zu erwarten, weil sich die oberen Altersgruppen zu einem geringeren Anteil an der Befragung beteiligten.

5.2 Zusatzversicherungen

Das Dilemma der gesetzlichen Rentenversicherung ist hinreichend bekannt und so verwundert es nicht, dass ein erheblicher Teil der Befragten private Zusatzversicherungen abgeschlossen haben (vgl. hierzu die Tabelle C1 im Anhang).

Knapp zwei Drittel der Befragten haben zumindest eine Zusatzversicherung abgeschlossen. In etwa zu gleichen Teilen wurden Betriebsrenten (26%), Riester-Renten (30%) und sonstige private Rentenversicherungen (32%) genannt.

Es ist naheliegend, dass Geringverdiener „eher wenig zusetzen können“, während andere Fachkräfte auf diesem Weg bessere Aussichten haben, ihre Altersvorsorge wirksam aufzustocken.

- **Betriebsrenten**
Ergänzende Betriebsrenten lassen recht hohe Zulagen zur Altersrente erwarten, im Durchschnitt rund 250,- € (freie Träger) bzw. 310,- € (öffentliche Träger). Führungskräfte und Mitarbeiter der öffentlichen Träger verfügen deutlich häufiger über eine Betriebsrente; aber auch bei Praktikern der freien Träger verfügen immerhin 21% über eine Betriebsrente mit einer mittleren Höhe von 240,- €.
- **Riester-Rente**
Die Riester-Rente hat sich entgegen der Erwartung nicht durchgesetzt. Es sind rund 30% der Befragten, gleichverteilt auf öffentliche und freie Trägerschaft, die eine solche Zusatzversicherung abgeschlossen haben. Bei weiblichen Fachkräften mit eigenen Kindern, insbesondere in freier Trägerschaft, ist der Anteil mit 46% deutlich höher.
- **Sonstige private Rentenversicherungen**
Diese Zusatzversicherungen werden offenbar häufiger von Fachkräften abgeschlossen, die sich in Grenzbereichen einer ausreichenden Rente befinden. Der Anteil von Männern ist geringfügig höher, ältere Fachkräfte haben häufiger solche Zusatzversicherungen abgeschlossen.

Im Interesse einer groben Schätzung des tatsächlichen Umfangs der vorhandenen Alterssicherung wurde eine Überschlagrechnung durchgeführt. Zu der erwarteten gesetzlichen Altersrente wurde die

Summe der Betriebsrente, eine Pauschale für die Riester-Rente in Höhe von 100,- € und ein Betrag von 16,5% des Einkommens (entsprechend des Anteils von Betriebsrenten) für eine sonstige private Zusatzversicherung hinzugerechnet.

Die Ergebnisse hierzu finden sich in Tabelle C1 im Anhang. Die privaten Zusatzversicherungen erhöhen die Alterssicherung entsprechend dieser Schätzung insgesamt um 27%.

Für die kritische Gruppe der Fachkräfte bei freien Trägern (64,09%), die ihre Rentenerwartung mit „Es wird nicht ausreichen“ bewerteten, ergibt sich ein mittlere Alterssicherung (inkl. geschätzter Zusatzversicherungen) von monatlich 886,93 €. Der Anteil der gesetzlichen Altersrente beträgt hieran 717,76 €. Private Vorsorgemaßnahmen tragen also entsprechend der durchgeführten Schätzung für diese Fachkräfte also durchschnittlich 170,- € (plus 24,3%) zur Alterssicherung bei.

5.3 Altersarmut für Praktiker der freien Jugend- und Behindertenhilfe

Das Ausmaß der Problematik wird durch die nachfolgende Tabelle verdeutlicht. Beschäftigte freier Träger gehen zu 64,09% davon aus, dass ihre Rente nicht ausreichen wird. Ihre mittlere Rentenerwartung aus der gesetzlichen Rente beträgt ca. 700,- €. Als gerade ausreichend bezeichnen weitere 30,3% dieser Fachkräfte freier Träger ihre Rentenerwartung im Mittel von monatlich 1095,- €. Fachkräfte der öffentlichen Träger gehen zu einem Drittel davon aus, dass ihre Rente nicht ausreichen wird.

Tabelle 5.2 Bewertung der Rentenerwartung - tatsächliche Rentenerwartung (nach Trägerschaft)

F11 Öffentlicher und freier Träger (2)	F23 - Wie schätzen Sie die Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Berufstätigkeit erhalten werden?	Mean	N	%
freie Träger/Selbständige	Ich werde sehr gut davon leben können	1200,00	2	0,77
	Es wird vollkommen ausreichen	1170,00	10	3,86
	Es wird gerade ausreichen	1095,07	81	31,27
	Es wird nicht ausreichen	717,47	166	64,09
	Total	856,76	259	100,00
öffentlicher Träger	Ich werde sehr gut davon leben können	1700,00	3	3,85
	Es wird vollkommen ausreichen	1511,11	9	11,54
	Es wird gerade ausreichen	1226,83	41	52,56
	Es wird nicht ausreichen	908,04	25	32,05
	Total	1175,65	78	100,00
Total	Ich werde sehr gut davon leben können	1500,00	5	1,48
	Es wird vollkommen ausreichen	1331,58	19	5,64
	Es wird gerade ausreichen	1139,35	122	36,20
	Es wird nicht ausreichen	742,41	191	56,68
	Total	930,57	337	100,00

Während die Erwartungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung bei Fachkräften freier Träger nur geringfügig geschlechtsspezifisch variieren (Männer haben ein Plus von ca. 25,- €), errechnet sich bzgl. der öffentlichen Trägerschaft eine Differenz von monatlich ca. 350,- € zugunsten der Männer. Auch wenn dieser Wert durch mögliche Rücklaufverzerrungen zu relativieren ist, bestätigen sich die gefundenen Einkommensunterschiede im öffentlichen Dienst wiederum bezüglich der Rentenerwartung von Frauen und Männern.

Die Tabelle C1 im Anhang bestätigt zudem erhebliche Unterschiede bei der Rentenerwartung in Abhängigkeit von der betrieblichen Funktion (Leitungstätigkeit). Fast die Hälfte der Praktiker in freier Trägerschaft (48,2%) erwartet inklusive der Zusatzversicherungen (Schätzwert) eine monatliche Alterssicherung von unter 1000,- Euro.

Bei länger bestehender Betriebszugehörigkeit (> 5 Jahre) verbessert sich das Ergebnis der gesetzlichen Rente auf monatlich ca. 800,- € (bei > 10 Jahre auf ca. 900,-€), während sich für Fachkräfte mit kürzerer Betriebszugehörigkeit (0 bis 5 Jahre) sogar nur eine mittlere Rentenerwartung von 670,- € errechnet.

6 Prekäre Beschäftigung und Lebenslagen²²

Im Folgenden soll der Anteil der Fachkräfte in prekärer Beschäftigungssituation dargestellt und hinsichtlich der Lebenslage der Fachkräfte bewertet werden.

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse finden zunehmende Verbreitung in der bundesdeutschen Gesellschaft. Auch an dieser Befragung hat sich ein erheblicher Anteil prekär beschäftigter Fachkräfte beteiligt, ohne dass allerdings typische Formen prekärer Beschäftigung (Beschäftigungsmaßnahmen, Zeitarbeit) in den hier untersuchten Arbeitsfeldern von Bedeutung sind.

Prekäre Beschäftigungsbedingungen resultieren vielmehr als Folge untertariflicher Vergütung, Teilzeitbeschäftigung, unsicheren und befristeten Arbeitsverhältnissen und Honorartätigkeit in der Form formaler Freiberuflichkeit.

6.1. Prekäre Einkommen

Zur Bewertung der Einkommenssituation werden nachfolgend das aktuelle Netto-Monatseinkommen und dessen subjektive Bewertung herangezogen.

Etwa ein Viertel der befragten Fachkräfte verfügt über ein Netto-Monatseinkommen von unter 1250,- €, rund die Hälfte (53,4%) über ein Netto-Einkommen von bis zu 1500,- €.

Mehr als ein Drittel der befragten Fachkräfte (39,1%) belastet ihre Einkommenssituation stark. Unter den Geringverdienern (unter 1250,- €) fühlen sich 61,0% durch die Einkommenssituation stark belastet, bei Einkommen zwischen 1300,- und 1500,- € sind dieses noch 44,1%. Unter den besser Verdienenden (> 2000,- €) vermerken immerhin noch 21,1% der Befragten, durch ihrer Einkommenssituation stark belastet zu sein.

Die nachfolgende Tabelle verdeutlicht, dass insbesondere die Praktiker in freier Trägerschaft von prekären Einkommen betroffen sind. Über 50% von ihnen belastet die Einkommenssituation stark oder sehr stark. Fast 40% beziehen Netto-Monatseinkommen von unter 1250 €. Besonders betroffen sind Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 2/3 der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Unterbeschäftigung bzw. unstete Auslastungen sind ein zentrales Problem: ca. ein Drittel der Fachkräfte in freier Trägerschaft wünscht sich mehr Arbeit; unter den Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 27 Wochenstunden sind dieses mehr als die Hälfte (fast 60%).

Die Einkommenssituation von Fachkräften freier Träger, die auch oder überwiegend Leitungsaufgaben wahrnehmen, ist deutlich besser, aber hier findet sich ebenso ein erheblicher Anteil von Geringverdienern (14,4%) und die subjektive Belastung durch die Einkommenssituation ist bei mehr als einem Viertel stark.

Geringverdiener im öffentlichen Dienst sind eher selten – sehr deutlich ist hier der Zusammenhang zu einer Teilzeitbeschäftigung. Dennoch fühlt sich jeder Fünfte durch die Einkommenslage stark belastet – angesichts vielfältiger Lebenslagen (Familie und Kinder, ggf. Alleinverdiener, Differenzen zur Einkommenserwartung) ist dieses plausibel.

²² Vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Prekariat> sowie Gero Neugebauer: Politische Milieus in Deutschland. Die Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung. Verlag J. H. W. Dietz Nachf., Bonn 2007.

Tabelle 6.1 Einkommen und prekäres Einkommen * Trägerschaft und hierarchische Funktion

Öffentlicher und freier Träger	F10 Leitungsfunktion		Arbeitsumfang (Std./ W.)	Einkommen belastet stark (%)	Prekäres Einkommen (< 1.250 €) in %
freie Träger/Selbst.	Praktiker	Mean	31,11	,5269	,3828
		N	278	279	256
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	35,05	,2906	,1441
		N	114	117	111
	Total	Mean	32,26	,4571	,3106
		N	392	396	367
Jugendamt	Praktiker	Mean	36,65	,2198	,0676
		N	89	91	74
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	37,62	,2195	,0833
		N	37	41	36
	Total	Mean	36,94	,2197	,0727
		N	126	132	110
Total	Praktiker	Mean	32,46	,4514	,3121
		N	367	370	330
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	35,68	,2722	,1293
		N	151	158	147
	Total	Mean	33,40	,3977	,2558
		N	518	528	477

6.2. Prekäre Einkommen und Familie

Hohe Belastungen durch die Einkommenssituation sowie häufig geringe Einkommen liegen bei Singles mit und ohne Kindern vor (vgl. die nachfolgende Tabelle).

Hoch sind die Belastungen auch bei unverheirateten Befragten mit Partner und Kindern (44,78%) sowie bei Geschiedenen mit Kindern (53,85%).

Bei verheirateten Vätern fällt ein erheblicher Erwerbsdruck auf: stark belastet durch die Einkommenssituation sind 40,0% von ihnen, obwohl das Einkommen nur selten im prekären Bereich liegt.

Tabelle 6.2 Familientyp und Einkommen

F30 F31 Familienstand und eigene Kind(er)		F3.2 - Arbeitsumfang (Std./ W.)	F22 - Einkommen belastet stark (%)	F36 - prekäres Einkommen (< 1.250 €) (%)	F33 - Berufstätigkeit des Partners (%)
ledig	Mean	32,74	,5000	,3678	
	N	82	90	87	
ledig und Kind(er)	Mean	30,38	,5000	,4483	
	N	29	30	29	
mit Partner	Mean	34,49	,3525	,2783	,85
	N	117	122	115	120
Partner und Kind(er)	Mean	32,59	,4478	,3077	,91
	N	64	67	65	67
verheiratet	Mean	35,69	,2333	,0455	,77
	N	29	30	22	30
verheiratet und Kind(er)	Mean	34,41	,2993	,1128	,87
	N	141	147	133	146
geschieden/verw.	Mean	33,27	,3333	,2000	
	N	11	12	10	
gesch./verw. mit Kind(ern)	Mean	34,23	,5385	,2222	
	N	37	39	36	
Total	Mean	33,74	,3892	,2475	,86
	N	510	537	497	363

Eine weitere Differenzierung nach dem Geschlecht der Befragten erschließt, dass unverheiratete Frauen mit Partner und Kindern besonders häufig prekäre Einkommen beziehen (47,2%) und durch die Einkommenslage besonders belastet sind (50,0%). In freier Trägerschaft sind die Belastungswerte nochmals höher (53,3%; 58,1%).

Tendenziell trifft dieser Befund auf Fachkräfte in freier und öffentlicher Trägerschaft zu, wobei die Belastungen in öffentlicher Trägerschaft schwächer, in freier Trägerschaft stärker ausgeprägt sind.

Besondere Probleme bestehen für Singles und ledige oder geschiedene Mütter. Bei verheirateten Vätern fällt ein besonderer Erwerbsdruck oberhalb der Linie prekären Einkommens auf. Besondere soziale Härten können bei Alleinverdienenden vermutet werden.

Die Datenanalyse vermittelte darüber hinaus den Eindruck, dass familienförderliche Arbeitsbedingungen ein Netto-Monatseinkommen ab ca. 1700,- € voraussetzen. Diese Einkommenshöhe wird von Fachkräften in freier Trägerschaft mit „Es reicht vollkommen aus“ bewertet (vgl. Kap. 4.7).

6.3. Elternschaft und Kinderzahl

Nachfolgend dargestellte Ergebnisse lassen die These ableiten, dass die Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit, mit besonderen Härten bei Tätigkeit in freier Trägerschaft, Familiengründungen und Elternschaft erschweren.

In der nachfolgenden Tabelle fällt ein signifikanter Unterschied zwischen Fachkräften freier und öffentlicher Träger auf (alle Befragten, und also alle Altersgruppen). Bei annähernd gleichem Geschlechteranteil und Durchschnittsalter sind Fachkräfte freier Träger nur zu 49% eine Elternschaft eingegangen, bei Fachkräften öffentlicher Träger sind es 62%. Entsprechend variiert die durchschnittliche Kinderzahl (0,87 zu 1,06).

Tabelle 6.3 Elternschaft und Kinderanzahl * nach Trägerschaft

F11 Öffentlicher Träger		F28 - Geschlecht (Anteil Frauen)	F29 Alter	F31 Wie viele Kinder haben Sie?	F31 Elternschaft (mit eigenem Kind: ja=1)
freie Träger/Selbst.	Mean	,62	42,69	,87	,49
	N	386	380	387	387
öffentlicher Träger	Mean	,66	43,28	1,06	,62
	N	150	147	150	150
Total	Mean	,63	42,85	,93	,53
	N	536	527	537	537
Signifikanz		.351	.521	.069	.007

Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass die Phase der Familiengründung (erstes Kind) weit überwiegend im Alter von 40 Jahren abgeschlossen ist und sich die Kinderzahl in den folgenden Jahren nur wenig erhöht (insbesondere für Frauen).

Die nachfolgende Tabelle differenziert Elternschaft und Kinderanzahl weitergehend nach dem Geschlecht und wahrgenommener Leitungsfunktion im Betrieb; einbezogen ist nur die Altersgruppe der 41-50 Jährigen. Somit ist ein direkter Vergleich mit der Fertilitätsrate (zusammengefasste Geburtenziffer) wie auch mit der endgültigen Kinderzahl je Frau dieser Alterskohorte möglich.

Tabelle 6.4 Elternschaft und Kinderzahl * Geschlecht, Träger und hierarchische Funktion (Altergruppe 41 – 50 Jahre)

F28 – Geschlecht	F1 F11 Öffentlicher und freier Träger	F10 Leitungsfunktion	N	F31 Anzahl Kinder ²³	F31 Elternschaft (mit eigenem Kind: ja=1)
männlich	freie Träger.	Praxis	43	,74	,37
		(mit) Leitungsfunktion	12	1,50	,75
		Total	55	,91	,45
	Jugendamt	Praxis	13	1,69	,69
		(mit) Leitungsfunktion	7	1,14	,71
		Total	20	1,50	,70
	Total	Praxis	56	,96	,45
		(mit) Leitungsfunktion	19	1,37	,74
		Total	75	1,07	,52
weiblich	freie Träger.	Praxis	54	,96	,57
		(mit) Leitungsfunktion	30	,90	,53
		Total	84	,94	,56
	Jugendamt	Praxis	23	1,35	,83
		(mit) Leitungsfunktion	8	1,50	,75
		Total	31	1,39	,81
	Total	Praxis	77	1,08	,65
		(mit) Leitungsfunktion	38	1,03	,58
		Total	115	1,06	,63

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Männer als Praktiker bei freien Trägern gehen besonders wenig Elternschaften ein (37%) und weisen die geringste Kinderzahl (0,74) auf. Gravierend ist die Differenz zu männlichen Leitungskräften in freier Trägerschaft und zu Mitarbeitern öffentlicher Träger.
- Bei freien Trägern gehen Frauen (56%) wie auch Männer (45%) deutlich seltener eine Elternschaft ein, als Mitarbeiter öffentlicher Träger (Frauen 81%; Männer 70%).
- Die Geburtenrate liegt bei weiblichen Fachkräften in freier Trägerschaft mit 0,94 Kindern deutlich unterhalb der aktuellen Fertilitätsrate von 1,36 Kindern je Frau und fällt nochmals deutlicher hinter der endgültigen Kinderzahl je Frau dieser Geburtsjahrgänge in Höhe von ca. 1,6 Kindern zurück.
- Bei weiblichen Fachkräften der Jugendämter entspricht die mittlere Kinderzahl von 1,39 der aktuellen Fertilitäts- bzw. Geburtenrate. Allerdings wird die endgültige Kinderzahl je Frau dieser Geburtsjahrgänge nicht erreicht (-0,2).

Vorliegende Daten von berufstätigen Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen (Elternschaft: 81,4%; Kinderzahl 1.5) verdeutlichen den offenkundig engen Zusammenhang der geringen Kinderzahlen bzw. Elternschaften mit den besonderen Beschäftigungsbedingungen von Jugend- und Eingliederungshilfe in freier Trägerschaft.²⁴

²³ Für Männer annähernd signifikant auf 5% Niveau (bzgl. Trägerschaft); für Frauen signifikant auf 5% Niveau (bzgl. Trägerschaft).

²⁴ Berufstätige Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen im Alter von 40 bis unter 45 Jahren sind zu 81,4 % eine Elternschaft eingegangen und haben durchschnittlich 1,5 Kinder. Vgl. Fuchs-Rechlin, Kirsten (Nov. 2010): Die berufliche, familiäre und ökonomische Situation von Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen. Sonderauswertung des Mikrozensus. Herausgegeben von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft – Hauptvorstand. S. 11.

6.4 Elternschaft und Kinderzahl nach Arbeitsfeldern in freier Trägerschaft

In der nachfolgenden Tabelle wird die Geburtenhäufigkeit für verschiedene Arbeitsfelder der freien Jugend- und Behindertenhilfe in Berlin dargestellt.

**Tabelle 6.5 Elternschaft und Kinderzahl * Arbeitsfelder in freier Trägerschaft
Nur freie Träger inkl. freiberuflich Tätige in Berlin – mit Alter 41 – 50 Jahren**

Arbeitsfeld	N		F28 - Geschlechts (Anteil Frauen)	F29 - Alter:	F31 - Wie viele Kinder haben Sie?	F31 - Eigene Kinder (Ja=1)
amb. Erziehungshilfen	43	Mean	,60	46,26	,72	,40
Tagesgruppe, teilst.	3	Mean	1,00	43,67	1,67	1,00
stationäre HZE	19	Mean	,47	44,21	1,42	,68
Erziehungsberatung	11	Mean	,55	45,73	1,09	,64
Familientherapie	9	Mean	,89	46,00	,67	,56
BeHi - stationär	4	Mean	,75	46,25	2,50	1,00
BeHi - WG, TWG	16	Mean	,44	45,56	,75	,44
BEW	25	Mean	,44	45,24	,84	,44
Behi - Beratung und AH	4	Mean	,25	41,50	,75	,50
EFH KiJug	10	Mean	,70	45,70	1,20	,40
Erw-EFH körp./geist.	12	Mean	,42	47,00	,83	,58
Erw-EFH psych.	26	Mean	,69	46,27	,69	,42
Anzahl Nennungen	182					
Total	114	Mean	,55	45,52	,89	,52

Relativ hohe Anteile von Elternschaften/Kinderzahlen finden sich im Bereich der stationären Jugendhilfe. Bei geringen Fallzahlen lässt sich für die Tätigkeitsfelder Tagesgruppe und Erziehungsberatung sowie für den stationären Bereich der Behindertenhilfe eine bessere Reproduktionsquote annehmen. Gemeinsam dürfte diesen Bereichen sein, dass die Rahmenbedingungen der Beschäftigung eher gut strukturiert sind (Beschäftigungssicherheit mit unbefristeten Verträgen, geregelte bzw. planbare Arbeitszeiten).

In anderen Tätigkeitsfeldern mit höheren Anforderungen an die Flexibilität, also mit weniger familienfreundlichen bzw. verlässlichen Beschäftigungsbedingungen, wie den ambulanten Erziehungshilfen, des betreuten Wohnens Behinderter (BEW, WG und TWG) und der Einzelfallhilfe für Erwachsene sind mehr als 50% der Fachkräfte kinderlos geblieben. Die endgültige Kinderzahl dieser Geburtsjahrgänge wird um ca. 50 – 60% unterschritten.

7 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation

7.1 Belastungsmuster in öffentlicher und freier Trägerschaft

Auch hinsichtlich der Bewertung der Arbeitsbedingungen finden sich erhebliche Unterschiede zwischen öffentlichen und freien Trägern.²⁵

Befragte Mitarbeiter der öffentlichen Träger beklagen insbesondere

- die personelle Unterbesetzung ihrer Einrichtungen (77,7%),
- den erheblichen Zeitdruck, dem sie ausgesetzt sind (85,6%),
- die häufiger resultierende Überlastung durch die Arbeitsanforderungen (62,7%), und
- einen Mangel an Umfang und Qualität von Supervisionsangeboten (65,8%)²⁶.

Dagegen problematisieren die Mitarbeiter freier Träger

- Sorgen wegen Auslastungsproblemen und resultierender Einkommenseinbußen (zumindest manchmal: ca. 50%),
- ihre Entlassung gegen den eigenen Willen in den vergangenen Jahren (9,0%),
- häufigen Zeitdruck in der Arbeit (73,2%),
- die deutlich geringere Sicherheit ihres Arbeitsplatzes (52%)²⁷.

Für den Bereich der öffentlichen Träger, der über eine insgesamt gute Beschäftigungssicherheit verfügt, kann demnach von einer erheblich belastenden Situation am Arbeitsplatz ausgegangen werden. Auffällig in diesem Zusammenhang ist, dass die Mitarbeiter überwiegend (ca. 60%)²⁸ davon ausgehen, über keine gleichwertigen Alternativen am Arbeitsmarkt zu verfügen. Prägnant ist zudem ein verbreitetes Defizit an Supervisionsangeboten. Angesichts der Drucksituation am Arbeitsplatz und der erheblichen Verantwortung insbesondere beim Kinderschutz erscheint dieser Befund sehr problematisch und lässt erwarten, dass Burnout-Syndrome und andere psychosomatische Erkrankungen mit steigender Tendenz auftreten.

Zudem fällt ein Qualifizierungsproblem auf. Umfangreiche Zusatzausbildungen (Therapie- und Supervisionsausbildungen, Sozialmanagement u.a.) sind zwar im Bereich des sonstigen öffentlichen Dienstes (fast 50%) und bei Mitarbeitern freier Träger (36%) weit verbreitet, nicht jedoch innerhalb der Jugendämter (< 20%).

Demgegenüber problematisieren die Mitarbeiter freier Träger insbesondere die Unsicherheit ihrer Beschäftigungsbedingungen. Während die Hälfte der Mitarbeiter der Berliner Jugendämter die Arbeitsplatzsicherheit als „sehr gut“ benennen, sind dieses auf Seite der freien Träger nur 11,0% (in Berlin sogar nur 9,6%). Mehr als die Hälfte dieser Befragten freier Träger bewertete die Arbeitsplatzsicherheit als „mittel“ und „eher/sehr schlecht“ (vgl. die nachfolgende Tabelle).

Fast jeder Zehnte (9,0%) wurde „in den vergangenen Jahren gegen seinen Willen entlassen“. Abmahnungen sind in diesem Zusammenhang unbedeutend (nur 1,3%).

²⁵ Vgl. hierzu und im Folgenden die Ergebnisse zu den Fragen 17 bis 20 und Frage 27 in der Grundausswertung.

²⁶ Vgl. hierzu Tabelle Z1 im Anhang. Bewertungen von „mittel“ bis „sehr schlecht“ wurden als Mangel gewertet. Fachkräfte freier Träger bewerteten Supervision nur zu 32,9 % kritisch.

²⁷ Bewertungen der Arbeitsplatzsicherheit (Frage 27.10) von „mittel“ bis „sehr schlecht“ wurden als Mangel gewertet. Fachkräfte öffentlicher Träger bewerteten die Arbeitsplatzsicherheit nur zu 18,3 % als problematisch.

²⁸ Nur 17,5 % der Fachkräfte im öffentlichen Dienst gehen davon aus, über „eher gute“ oder „sehr gute“ Alternativen auf dem Arbeitsmarkt zu verfügen. Als „sehr schlecht“ schätzen 13,8% der Fachkräfte und als eher schlecht schätzen 35,7 % der Fachkräfte berufliche Alternativen ein.

Verbreitete Sorgen bestehen auch wegen möglicher Einkommenseinbußen infolge von Auslastungsproblemen ihrer Arbeitgeber; häufigen Zeitdruck benennen rund drei Viertel dieser Fachkräfte freier Träger.

Tabelle 7.1 Sicherheit des Arbeitsplatzes (Frage 27.10) * Trägerschaft

		sehr gut	eher gut	mittel	eher schlecht	sehr schlecht	Total
freie Träger/Selbst.	Count	40	135	108	60	22	365
	%	11,0%	37,0%	29,6%	16,4%	6,0%	100,0%
öffentlicher Träger	Count	56	65	18	8	1	148
	%	37,8%	43,9%	12,2%	5,4%	,7%	100,0%
Total	Count	96	200	126	68	23	513
	%	18,7%	39,0%	24,6%	13,3%	4,5%	100,0%

7.2 Kooperation und Konflikt am Arbeitsplatz

Die Zufriedenheit der „Zusammenarbeit mit Vorgesetzten“ erscheint als die zentrale Variable hinsichtlich der Zufriedenheit der Fachkräfte mit der innerbetrieblichen Situation. Ihre Korrelation mit „Teambesprechungen“ und „Betriebsklima“ ist mit über .600 auffällig hoch. Die Variablen zur „Zusammenarbeit mit KollegInnen“ (.477) und „Ihre Integration in den Betrieb/die Mitarbeiterschaft“ (.490) sind ebenfalls hoch korreliert, während die Korrelation der Bewertung von Supervision (.386) deutlich geringer ausfällt.

Deutlich besser als die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (Mean 2,50) wurde von den befragten Fachkräften die Zusammenarbeit mit KollegInnen (Mean 1,91) bewertet. Beide Werte fallen bei Fachkräften öffentlicher Träger noch weiter auseinander, so dass auf stärkere vertikale Konflikte in öffentlicher Trägerschaft geschlossen werden kann.²⁹

Die nachfolgende Tabelle enthält die Kombination dieser Kooperationsbewertungen. Fachkräfte des öffentlichen Dienstes sind häufiger mit der Leitung nicht zufrieden (47,7% gegenüber 43,8%). Bei relativ hoher Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit KollegInnen ergibt sich für fast 40% dieser Mitarbeiter (39,6% gegenüber 26,4%) eine Konstellation, in der sie gegenüber der Leitung kritisch eingestellt sind, aber zugleich auf horizontaler Ebene eine gute kollegiale Basis herstellen.

Tabelle 7.2 Zufriedenheit der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kollegen

F11 Trägerschaft	F27.3 – Zusammenarbeit mit Vorgesetzten	F27.4 – Zusammenarbeit mit KollegInnen		Total
		nicht gut	(sehr) gut	
freie Träger/Selbst.	nicht gut	17,4%	26,4%	43,8%
	(sehr) gut	3,3%	53,0%	56,3%
	Total	20,7%	79,3%	100,0%
öffentlicher Träger	nicht gut	8,1%	39,6%	47,7%
	(sehr) gut	4,0%	48,3%	52,3%
	Total	12,1%	87,9%	100,0%

Diese kombinierten Kooperationsbewertungen lassen sich als eingennommene bzw. erfahrene „Konfliktpositionen“ wie folgt typisieren:

²⁹ Die Mittelwerte finden sich in der Grundwertung bei Frage 27.

- **Fachkräfte mit integriertem Arbeitskontext:** Die Zufriedenheit der Zusammenarbeit mit Leitung und KollegInnen ist (sehr) gut. Diese Situation findet sich bei ca. 50% der Fachkräfte, etwas häufiger in freier Trägerschaft (53,0% zu 48,3%).
Fachkräfte mit „Integriertem Arbeitskontext“, also guter Zufriedenheit der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen, werten ihre betriebliche Integration und das Betriebsklima besonders positiv (hoher Anteil Zufriedener). Mit ihrer beruflichen Entwicklung sind sie zufrieden, mit den beruflichen Perspektiven zumindest relativ zufrieden.
- **Fachkräfte als kritisches Potential:** Die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit KollegInnen ist (sehr) gut, nicht jedoch die Zufriedenheit der Zusammenarbeit mit der Leitung. Der Anteil dieser Fachkräfte ist im öffentlichen Dienst deutlich höher als bei freien Trägern (39,6% zu 26,4%).
Fachkräfte als „kritisches Potential“ sind gut integriert, jedoch häufig mit dem Betriebsklima sowie mit ihren beruflichen Situation und Perspektive unzufrieden.
- **„Stabskräfte“:** Die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit der Leitung ist (sehr) gut, jedoch nicht bzgl. der KollegInnen. Diese Gruppe ist auffällig klein.
Ihre Integration in den Betrieb und ihre Zufriedenheit mit dem Betriebsklima sind überwiegend schwach, dagegen schätzen sie ihre aktuelle berufliche Situation und die beruflichen Perspektiven recht gut ein.
- **Ausgegrenzte Fachkräfte:** Weder die Zusammenarbeit mit der Leitung noch mit den KollegInnen ist zufriedenstellend. Diese Konfliktposition findet sich deutlich häufiger bei freien Trägern (17,4% zu 8,1%).
Die „ausgegrenzten Fachkräfte“ sind in allen Belangen am wenigsten mit ihrer beruflichen Situation zufrieden. Dieses betrifft ihre Integration in den Betrieb, die Bewertung des Betriebsklimas und ihre berufliche Lage bzw. Perspektive.

Leitungskräfte freier Träger ordneten sich überwiegend dem „integrierten Arbeitskontext“ zu: Leitung/Overhead zu 86,4%, mittlere Hierarchie zu 70,1%, Praktiker nur zu 44,4%. Im öffentlichen Dienst ist dieser Trend deutlich weniger ausgeprägt, woraus sich folgern lässt, dass sich Fachkräfte mit Leitungsaufgaben dort häufiger in einer schwierigen Beziehungskonstellation befinden.

Auffällig erscheint, dass sich „Stabskräfte“ häufiger in den ersten fünf Beschäftigungsjahren befinden. Diese kleine Gruppe der „Stabskräfte“ hat häufiger Kinder, aber einen geringen Beschäftigungsumfang (sowohl in freier wie auch in öffentlicher Trägerschaft).

„Ausgegrenzte Fachkräfte“ in freier Trägerschaft haben ein geringeres Einkommen, eine geringere Rentenerwartung und besonders häufig keine Kinder (64%). Gut ist das Einkommen bei Fachkräften mit integriertem Arbeitskontext (bedingt durch den hohen Anteil von Leitungspersonen). Fachkräfte als „kritisches Potential“ stehen finanziell etwas besser als „ausgegrenzte Fachkräfte“.

Ein deutlicher Zusammenhang zur Beschäftigungsdauer findet sich nicht. Ebenso bestehen hinsichtlich des Geschlechts und des Alters der Fachkräfte keine relevanten Unterschiede. Im öffentlichen Dienst findet sich, neben der o.g. Besonderheit der „Stabskräfte“, lediglich ein Zusammenhang zur bestehenden Elternschaft, die bei „Fachkräften als kritisches Potential“ besonders niedrig ist (49%).

7.3 Zufriedenheit mit der betrieblichen Arbeitssituation

Ein weiterer Schritt zur Analyse der Zufriedenheit mit der betrieblichen Arbeitssituation wurde mittels einer Clusteranalyse durchgeführt.³⁰

Einbezogen in die Clusteranalyse wurden die Variablen, die Auskunft über das Befinden der Befragten in ihrer konkreten betrieblichen Arbeitssituation (Supervision, Teambesprechungen, Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und KollegInnen, Integration in den Betrieb und Betriebsklima; vgl. Frage 27) geben.³¹

Es werden (wiederum) erhebliche Unterschiede zwischen öffentlichen und freien Trägern deutlich (vgl. nachstehende Tabelle).

Deutlich wird, dass die Gruppe der zufriedenen Fachkräfte bei freien Trägern größer ist als bei den öffentlichen Trägern (46,6% zu 29,3%). Die Gruppe von sehr unzufriedenen Fachkräften (mit starkem Leitungskonflikt) ist anteilig etwa gleich groß bei freien und öffentlichen Trägern, während die Gruppe der „eher Unzufriedenen“ wiederum deutlich stärker in freier Trägerschaft vertreten ist.

Die Besonderheit im Vergleich zur Typologie der Konfliktpositionen im vorgehenden Abschnitt (Kap. 7.2) liegt darin, dass die Clusteranalyse eine Gruppe eher unzufriedener Mitarbeiter gebildet hat, die insbesondere Kritik am bestehenden Supervisionsangebot geübt hat. Die Verteilung (freie Träger: 13,1%; öffentliche Träger: 40,0%) macht deutlich, dass die Fachkräfte öffentlicher Träger ein hier bestehendes Problem deutlich machen.

Tabelle 7.3 Cluster (4) Zufriedenheit mit Team/Betriebskultur * Trägerschaft

		freie Träger / Selbst.	öffentlicher Träger	Total
Zufriedene	Count	178	44	222
	%	46,6%	29,3%	41,7%
insbes. Kritik an SV-Angebot	Count	50	60	110
	%	13,1%	40,0%	20,7%
eher Unzufriedene	Count	111	27	138
	%	29,1%	18,0%	25,9%
im Konflikt mit Vorgesetzten - sehr unzufrieden	Count	43	19	62
	%	11,3%	12,7%	11,7%
Total	Count	382	150	532
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Weiteren Aufschluss liefert die Tabelle Z1 im Anhang. Umfang und Qualität von Supervision wird mehrheitlich, von zwei Dritteln der Fachkräften des öffentlichen Dienstes problematisiert.

Ein zweiter Blick auf die Tabelle Z4 macht deutlich, dass es primär die randständigen Fachkräfte (ausgegrenzte Fachkräfte, Fachkräfte als kritisches Potential) öffentlicher und freier Träger sind, die das bestehende Supervisionsangebot problematisieren.

Zwei Thesen lassen sich zwingend aus dem Befund ableiten:

1. Supervision ist als Angebot im öffentlichen Dienst gravierend unterentwickelt.
2. Supervisionsangeboten gelingt es offenbar schlecht, Leitungs- und Teamkonflikte wirksam zu bearbeiten.

Beide Kategorisierungen (Konfliktpositionen und Cluster Zufriedenheit Betriebskultur) zeigen eine hohe Übereinstimmung, ohne aber deckungsgleich zu sein.

³⁰ Clusteranalysen haben den Vorteil, eine größere Anzahl von Merkmale/Variablen/Items einbeziehen zu können und die befragten Personen Gruppen zuzuordnen.

³¹ Vgl. Tabelle Z2 im Anhang. Die Mittelwerte der einbezogenen Variablen sind je Gruppe der Clusterbildung aufgeführt.

7.4 Zufriedenheit mit der betrieblichen Arbeitssituation und der beruflichen Entwicklung und Perspektive

Für die weitere Analyse werden mittels Clusteranalyse zwei Indikatoren gebildet: (1) als Indikator der betrieblichen Arbeitssituation und (2.) als Indikator für die berufliche Entwicklung und Perspektive.³² Diese Indikatoren sind dichotom: Zufriedene erhalten den Wert „1“, Unzufriedene den Wert „0“. Für die weitere Analyse ist dieses hilfreich, weil der jeweils errechnete Mittelwert dem Anteil der Zufriedenen entspricht und somit ein einzelner Wert eine erste Orientierung über Unterschiede (z.B. in den verschiedenen Arbeitsfeldern) liefert.

Tabelle 7.4 Zufriedenheit mit der Arbeitssituation und der beruflichen Entwicklung * Trägerschaft und hierarchische Funktion

Trägerschaft	F10 - Leitungsfunktion		Cluster (2) Zufriedenheit mit Team / Betriebskul- tur	Cluster (2) Zufriedenheit mit beruflicher Entwick- lung und Perspektive
freie Träger/Selbst.	Praxis	Mean	,57	,44
		N	265	266
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,78	,68
		N	114	114
	Total	Mean	,64	,51
		N	379	380
öffentlicher Träger	Praxis	Mean	,44	,45
		N	102	101
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,54	,65
		N	48	48
	Total	Mean	,47	,51
		N	150	149
Total	Praxis	Mean	,54	,44
		N	367	367
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,71	,67
		N	162	162
	Total	Mean	,59	,51
		N	529	529

Auffällig sind zunächst einmal

1. die Bewertungsunterschiede zwischen freien und öffentlichen Trägern hinsichtlich der Teamzufriedenheit/der Betriebskultur, die mit erheblichen Unterschieden zwischen Praktikern und Leitungskräften einhergehen, und
2. hinsichtlich der Bewertung der beruflichen Situation und Perspektive, die insbesondere zwischen Praktikern und Leitungskräften variiert.

Unterschiede werden auch deutlich an den zuvor gebildeten Kategorien zur Konfliktposition der Fachkräfte und der Zufriedenheit mit dem Team/der Betriebskultur.

Hinsichtlich der vorfindlichen Konfliktposition von Fachkräften sind diese in der „ausgegrenzten Position“ besonders unzufrieden mit dem Team/der Betriebskultur (nur 12% Zufriedene) und parallel mit der beruflichen Situation und Perspektive (nur 29% Zufriedene). Dagegen sind Fachkräfte mit „Inte-

³² Der Indikator für die berufliche Entwicklung und Perspektive enthält Items der Frage 27 (14 bis 16). Vgl. auch Tabelle Z5 im Anhang.

Das dichotome Cluster zur Zufriedenheit enthält die gleichen Items wie das Cluster in Kapitel 7.3; vgl. auch Tabelle Z3 im Anhang.

griertem Arbeitskontext“ (gute Zusammenarbeit mit Leitung und KollegInnen) weit überwiegend mit dem Team/der Betriebskultur zufrieden und zu einem hohen Anteil (65%) mit der beruflichen Situation und Perspektive.

Tabelle 7.5 Abgleich der Cluster zur Zufriedenheit mit der „Konfliktposition“

Konfliktposition: Zusammenarbeit Leitung / KollegInnen (F27.3 x F27.4)		Cluster (2) Zufriedenheit mit Team / Betriebskultur	Cluster (2) Zufriedenheit mit beruflicher Entwick- lung und Perspektive
Ausgegrenzte Fachkräfte	Mean	,12	,29
	N	76	76
Fk als kritisches Potential	Mean	,33	,40
	N	156	156
Stabskräfte	Mean	,56	,44
	N	18	18
Integrierter Arbeitskontext	Mean	,88	,65
	N	267	267
Total	Mean	,59	,51
	N	517	517
Signifikanz		ohne Angabe	.000

Anzumerken ist hier, dass die Variable „Konfliktposition“ und das Cluster zur Teamzufriedenheit/Betriebskultur gemeinsame Variablen („Zufriedenheit mit Vorgesetzten“ und „Zufriedenheit mit KollegInnen“) beinhalten und infolgedessen methodische Einschränkungen bei der Interpretation des Zusammenhanges zwischen den Variablen berücksichtigt werden müssen. Deutlich wird aber die geringe Zufriedenheit mit dem Team bzw. der Betriebskultur bei Mitarbeitern, die sich im Konflikt mit Vorgesetzten befinden und, in der nachfolgenden Tabelle, von Mitarbeitern, die insbesondere die Supervisionsangebote problematisieren.

Tabelle 7.6 Abgleich der Cluster zur Zufriedenheit mit der Teamzufriedenheit

Cluster (4) Zufriedenheit mit Team / Betriebskultur		Cluster (2) Zufriedenheit mit Team / Betriebskul- tur	Cluster (2) Zufriedenheit mit beruflicher Entwick- lung und Perspektive
Zufriedene	Mean	1,00	,65
	N	222	222
insbes. Kritik an SV-Angebot	Mean	,26	,50
	N	110	109
eher Unzufriedene	Mean	,45	,41
	N	138	138
im Konflikt mit Vorgesetzten - sehr unzufrieden	Mean	,00	,26
	N	62	62
Total	Mean	,59	,51
	N	532	531
Signifikanz		ohne Angabe	.000

Besonders schlechte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind für Fachkräfte gegeben, die sich im Konflikt mit Vorgesetzten befinden.

7.5 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass ca. ein Drittel der Befragten (34,8%) mit der Arbeitssituation (Team und Betriebskultur) und mit ihrer beruflichen Situation und Perspektive (eher) zufrieden sind. Mit beiden Bereichen unzufrieden ist ein Viertel der Befragten (25,0%).

Besonders hoch ist der Anteil der Zufriedenen bei Fachkräften mit Leitungsfunktion in freier Trägerschaft (56,1%), die Zufriedenheit der Praktiker in freier Trägerschaft ist auffällig niedriger (29,4%). Bei den Befragten des öffentlichen Dienstes der Anteil der mit beiden Bereichen Zufriedenen deutlich niedriger (mit Leitungsaufgaben: 39,6%; Praktiker: nur 23,8%).

Der höchste Anteil von Fachkräften, die mit beiden Bereichen unzufrieden sind, findet sich infolgedessen bei den Praktikern (Basisdienst bzw. mit Klientenkontakt) im öffentlichen Dienst bzw. den Jugendämtern mit mehr als einem Drittel (35,6%).³³

Sehr niedriger Anteil von Zufriedenen finden sich zudem bei Praktikern in freier Trägerschaft in den Arbeitsfeldern der Behindertenhilfe wie dem Betreuten Einzelwohnen (23,7%) und der Einzelfallhilfe für Erwachsene (18,9%).³⁴

³³ Anmerkung zur Repräsentativität: Die Ergebnisse für Fachkräfte in freier Trägerschaft können für Berlin (sehr weitgehend) als repräsentativ eingeschätzt werden. Tendenziell werden sie, bei Schwankungen nach Regionen, auch die Bedingungen vieler anderer Bundesländern widerspiegeln. Desgleichen wird davon ausgegangen, dass auch die Zufriedenheitswerte von Fachkräften der Jugendämter, bei regionalen Schwankungen, weitgehend verallgemeinerbar sind. In den jeweiligen Subgruppen der Befragten des öffentlichen Dienstes finden sich sehr ähnliche Ergebnisse.

³⁴ Vgl. hierzu Kapitel 12.

8 Diskriminierungserfahrungen im Beruf

Fast die Hälfte der Befragten benennt Diskriminierungserfahrungen im Beruf.³⁵ Rund ein Viertel der Befragten benennt Benachteiligungen wegen mehrerer individueller Merkmale.³⁶ Häufig genannte Diskriminierungsanlässe sind das Geschlecht (23,8% der befragten Fachkräfte), das Alter (21,9%) und berufspolitisches Engagement (16,2%).³⁷

Diskriminierungserfahrungen verweisen offenbar auf einen komplexen „Inklusions-/ Exklusionsmechanismus“ im Bereich der sozialen Dienste. Analytisch ist das Phänomen erst durch den Einbezug mehrerer Variablen zu erschließen (insbesondere Alter, Geschlecht, Trägerschaft, Leitungsfunktion).

Altersdiskriminierung

Diskriminierungen wegen des Alters werden gleichermaßen im Kontext öffentlicher und freier Träger ausgeübt bzw. erfahren.

Das optimale Alter (geringste Nennung zu Benachteiligungen im Beruf) liegt zwischen 36 und 40 Jahren – also in einem Alter, wo angenommen werden kann, dass sich Leistungsfähigkeit und Erfahrung optimal kombinieren.

Maximale Werte finden sich in der zahlenmäßig kleinen Gruppe der Fachkräfte unter/bis 30 Jahre, von denen sich fast 50% wegen ihres Alters benachteiligt fühlen. Es ist zwar bekannt, dass die häufig jungen Absolventen der Hochschulen Sozialer Arbeit kaum vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden. Dennoch wird dieses Problem in der fachpolitischen Auseinandersetzung kaum thematisiert und keine Handlungskonsequenzen entwickelt werden.

Als ein möglicher Grund für diese Entwicklung kann beispielsweise angenommen werden, dass die Produktdefinitionen sozialer Leistungen, im Kontext von Ökonomisierung und Neoliberalisierung, zunehmend aus Leitungsperspektive erfolgen und folglich die Befindlichkeiten, Fähigkeiten und Interessen von insbesondere jungen Fachkräften nicht zur Geltung kommen.

Die zweite Form der Diskriminierung wegen des Alters findet ab dem Alter von 45 Jahren statt. In der besonders betroffenen Altersgruppe von 51 bis 60 Jahren sind Frauen (41,1%) stärker betroffen als Männer (23,9%).

Weibliche Fachkräfte dieser Altersgruppe sind maximalen Benachteiligungen ausgesetzt, weil Benachteiligungserfahrungen – ergänzend insbesondere wegen des Geschlechts – kumulieren. Mehr als die Hälfte von ihnen (53,6%) benennt Benachteiligungen wegen des Alters und/oder des Geschlechts.

Tabelle 8.1 Berufliche Nachteile erfahren wegen des Alters (Frage 47.7) * Alter

F29 - Alter	Mean	N	%
bis 25 Jahre	,6316	19	3,7
bis 30 Jahre	,4286	42	8,3
bis 35 Jahre	,1449	69	13,6
bis 40 Jahre	,0256	78	15,3
bis 45 Jahre	,1319	91	17,9
bis 50 Jahre	,2020	99	19,4
bis 55 Jahre	,2647	68	13,4
bis 60 Jahre	,4706	34	6,7
über 60 Jahre	,1111	9	1,8
Total	,2141	509	100,0

³⁵ Vgl. hierzu die Frage 47: „Haben Sie den Eindruck, wegen individueller Merkmale berufliche Nachteile zu erfahren oder erfahren zu haben?“

³⁶ Vgl. auch die Tabelle D1 im Anhang.

³⁷ Die weiteren abgefragten Merkmale sind die Religion/Weltanschauung (6,0%), die politische Meinung (8,3%), körperliche bzw. gesundheitliche Nachteile (8,7%), die soziale Herkunft (7,7%).

Geschlechterdiskriminierung

Weitgehend unabhängig vom Alter berichten Fachkräfte von Benachteiligungen wegen des Geschlechts (Frauen 32,3%; Männer 9,2%).

Geschlechterdiskriminierung und geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzierung (vgl. Kapitel 4.4) zeigen eine sehr ähnliche Verteilung. Während in freier Trägerschaft bei Berücksichtigung von Leitungsfunktionen kaum Unterschiede auftreten, sehen sich Frauen mit Leitungsfunktion im öffentlichen Dienst massiven Benachteiligung wegen des Geschlechts ausgesetzt (n=19; 57,9%).³⁸

Berufspolitisches Engagement

Berufliche Nachteile wegen berufspolitischen Engagements haben insbesondere männliche Fachkräfte mit Tätigkeit bei freien Trägern. Jeder Dritte im Alter zwischen 51 und 60 Jahren bestätigt derartige Erfahrungen. Der Schluss liegt nahe, dass ein erheblicher Teil von Männern im Berufsverlauf gravierende Einschnitte (Entlassungen, verwehrter Zugang zu verantwortungsvollen Aufgaben) hinnehmen muss.

Im öffentlichen Dienst sind (tendenziell) männliche Praktiker und weibliche Leitungskräfte stärker betroffen.

Migrationshintergrund

Befragte mit Migrationshintergrund (n=38; 7,3%) sehen sich über alle erfragten Merkmale vermehrten Benachteiligungen ausgesetzt. Die Anzahl der Nennungen ist insgesamt deutlich höher (1,87 zu 0,85). Deutlich ist, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund deutlich seltener in der Sozialen Arbeit tätig sind, als es ihrem Bevölkerungsanteil entspricht.³⁹

Zusammenfassung

Die beschriebenen Diskriminierungserfahrungen verdeutlichen den Inklusions-Schluss der Sozialen Arbeit. Besondere Benachteiligungen empfinden:

- Junge wie auch ältere Fachkräfte,
- Praktiker beiderlei Geschlechts mit jeweils unterschiedlicher Akzentuierung der Benachteiligungen, die mit zunehmendem Alter ansteigen,
- Frauen mit Leitungsfunktionen (insbesondere im öffentlichen Dienst),
- (ältere) Männer mit berufspolitischem Engagement,
- sowie Fachkräfte mit Migrationshintergrund.

Leistungsorientierung und Konkurrenz werden offenbar zu prägenden Prinzipien, die alle Bereiche der Jugendhilfe (auf unterschiedliche Weise) erfassen. Die geringen Anteile von jungen Mitarbeitern, von Menschen mit Migrationshintergrund (in freier Trägerschaft) und das frühe Ausscheiden älterer Mitarbeiter stellen dem Grunde nach bekannte Probleme dar, auf die „das System“ aber offenbar nicht wirksam reagieren kann oder will.

³⁸ Dieses Ergebnis bestätigt sich auch bei Berücksichtigung der verschiedenen Bundesländer.

³⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt Deutschland, Pressemeldung Nr. 247 vom 14.7.2010: Erstmals mehr als 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ist steigend und beträgt in Deutschland im Jahr 2009 nach Angabe des Statistischen Bundesamtes 17,6 % (absolut: ca. 16 Mio.). 2009 machen 7,2 Millionen AusländerInnen 8,8 % der Bevölkerung aus; 8,5 Mio. Deutschen mit Migrationshintergrund 10,4 %.

9 Wohlfahrtsverbände

Die Beschäftigungsträger der befragten Mitarbeiter der freien Jugend- und Behindertenhilfe sind überwiegend Mitglied des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPW – 46,3%). Deutlich geringer sind die Anteile der Arbeiterwohlfahrt (AWO – 10,8%) und der Diakonie (9,2%).⁴⁰

Der Anteil von Mitarbeitern bei Trägern, die keinem Wohlfahrtsverband angeschlossen sind, kann grob auf ca. 20% geschätzt werden.⁴¹

Die Marktanteile von der Caritas und dem Deutschen Roten Kreuz in der Jugend- und Behindertenhilfe sind offenbar sehr gering und werden im Folgenden vernachlässigt.⁴²

Bei geringem Rücklauf aus Brandenburg (n=32) und aus den sonstigen Bundesländer (n=16) besteht der Eindruck, dass der Marktanteil des DPW in den anderen Bundesländer zugunsten anderer Verbände etwas kleiner ist, wohl aber übertrifft der DPW die anderen Verbände deutlich.⁴³

Die folgende Analyse schließt lediglich die Mitarbeiter freier Träger in Berlin ein.

Zu gleichen Anteilen arbeiten die Befragten bei Trägern in der Rechtsform des eingetragenen Vereins und der gemeinnützigen GmbH (jeweils 35,0%).

Im Kontext der AWO überwiegt die Vereinsform (61,5%), bei der Diakonie sind sonstige Rechtsformen (z.B. Stiftung) häufiger. Mitgliedsorganisationen des DPW haben häufig die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH (48,4%; Vereine 37,0%).

Besonders stark ist die Präsenz des DPW in der Behindertenhilfe (ca. 65%) inklusive des Betreuten Einzelwohnens (68,2%).⁴⁴ In anderen Arbeitsfelder ist die Präsenz hoch, aber nicht derart dominant: Ambulante Erziehungshilfen (43%), stationäre Erziehungshilfen (34%), Jugendhilfe insgesamt (39,8%). Erstaunlich ist bei Fachkräften mit Tätigkeit in der Einzelfallhilfe für Erwachsene ein hoher Anteil von Verbandsbezügen zum DPW (47%), da diese Hilfen im Erhebungszeitraum häufig als Honorartätigkeit ohne Trägerbindung durchgeführt wurden. Dieses Ergebnis ist offenbar durch die Besonderheiten im Bezirk Tempelhof-Schöneberg⁴⁵ und durch inhaltliche Überschneidung von Einzelfallhilfe und Betreutem Einzelwohnen bedingt.

Tendenziell ist festzustellen, dass die Zufriedenheit von Fachkräften mit und ohne Leitungsfunktion bei Trägern mit DPW-Zugehörigkeit deutlich auseinanderdriftet. So sind in den gGmbHs mit DPW-

⁴⁰ Vermutlich ist der Anteil von Trägern mit DPW-Zugehörigkeit aufgrund des besseren Zugangs bei der Verteilung rücklaufbedingt überschätzt. Dennoch kann von einer marktbeherrschenden Stellung des DPW in Berlin ausgegangen werden.

⁴¹ Vgl. hierzu die Angaben der Jugendhilfestatistik von Berlin und Brandenburg, wo erhebliche Zuordnungsprobleme der Hilfen zu den Verbänden auffallen.

⁴² Rückläufe von Mitarbeitern, deren Arbeitsgeber Mitglied der Caritas oder des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) sind, können quantitativ mit ca. 2% vernachlässigt werden. Vgl. hierzu die geringen Anteile dieser Verbände in der Kinder- und Jugendhilfe entsprechend der Landesstatistiken von Berlin und Brandenburg. Dennoch wird davon ausgegangen, dass die Mitarbeiter von freien Trägern der christlichen Wohlfahrtsverbände in dieser Erhebung unterrepräsentiert sind (insbesondere wegen geringer gewerkschaftlicher Bindung). Sonstige Angaben sind: Mehrfachnennungen von Verbänden (1,8%), Sonstiges (3,2%), „weiß ich nicht“ (7,6%), „diese Frage trifft nicht zu“ (13,1%), keine Angabe (5,8%).

⁴³ Anteil der Befragten mit DPW-Zuordnung in Brandenburg (37,5%; n=32) und sonstige Bundesländer (31,3%, n=16).

⁴⁴ An die hohen Marktanteile einiger großer Träger, wie der Lebenshilfe Berlin gGmbH, ist zu denken.

⁴⁵ Im Bezirk Tempelhof-Schöneberg wurden im Erhebungszeitraum Einzelfallhilfen über mehrere freie Träger abgewickelt, wobei die Fachkräfte überwiegend als Honorarkräfte, teils aber auch mit Anstellungsverhältnis beschäftigt waren. Zwischenzeitlich wurde ein Prozess der Umstellung der Hilfeart, von der Einzelfallhilfe zum Betreuten Einzelwohnen, begonnen. Perspektivisch ist also zu erwarten, dass in diesem Bezirk ein Großteil der früheren Einzelfallhilfen zu den Bedingungen des Betreuten Einzelwohnens (BEW) weitergeführt werden.

Zugehörigkeit nur 48% der Praktiker mit ihrer Arbeitssituation (Team, Betriebskultur) zufrieden und sogar nur 33% mit ihrer beruflichen Situation und Perspektive (Fachkräfte mit Leitungsfunktion: jeweils 75% Zufriedene).

Im Betreuten Einzelwohnen mit DPW-Zugehörigkeit ist zwar die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation (Team, Betriebskultur) ausgewogen zwischen Praktikern und Führungskräften (55% Zufriedene – ableitbar ist eine geringe Zufriedenheit der Fachkräfte mit Leitungsfunktion), jedoch driftet auch hier die Zufriedenheit von Praktikern und Führungskräften bezüglich der beruflichen Situation und Perspektive deutlich auseinander.

Bei einem hohen Anteil unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse fallen häufige Teilzeitbeschäftigungen auf, die zu entsprechenden Einkommenseinbußen führen.

Zusammenfassend ist eine deutlich dominierende fachpolitische Rolle des DPW festzustellen, die besonders im Bereich der Behindertenhilfe sehr ausgeprägt ist. Mehrere sehr große Träger mit Tätigkeitsschwerpunkten in der Behindertenhilfe wie das Unionhilfswerk, die Lebenshilfe und die Spastikerhilfe sind Mitglied im DPW. Die Betriebskulturen und die Beschäftigungsbedingungen unterscheiden sich erheblich von anderen Arbeitsfeldern. Vergleiche desweiteren die Struktur- und Arbeitsfeldanalysen in Kapitel 12.

10 Grundberufe und Zusatzqualifikationen

Weitgehend unabhängig vom Rücklauf nach den verschiedenen Bundesländern stellt sich die Frage der Qualifikation (Grundberuf, Zusatzausbildungen und Fortbildungen) dar.

Wichtige Unterschiede bestehen zwischen freien und öffentlichen Trägern (Grundberuf und Zusatzqualifikationen); zudem finden sich erhebliche Variationen zwischen den Arbeitsfeldern der Jugend- und Behindertenhilfe und in Abhängigkeit von der hierarchischen Funktion der Befragten.

Die Tabelle 10.1 zeigt die Ausbildungsabschlüsse nach Trägerschaft und Bundesland. Durchgängig für die Jugendämter der verschiedenen Bundesländer bestätigt sich ein Hochschulabschluss der Sozialen Arbeit als Grundberuf ($\geq 80\%$). Hier ist ein eindeutiger Standard gesetzt und realisiert worden.

Sonstige Beschäftigte und Mitarbeiter freier Träger zeigen eine höher Vielfalt bzw. Interdisziplinarität der Berufsabschlüsse. Im sonstigen öffentlichen Dienst findet sich ein erheblicher Anteil von Universitätsabsolventen.

In freier Trägerschaft ist die Variation der Grundberufe relativ hoch: die größte Berufsgruppe stellen die Hochschulabsolventen Sozialer Arbeit (48,6%), gefolgt von Universitätsabsolventen (Psychologen 9,3%; Pädagogen/Erz.wiss. 16,3%; sonstige Uni-Abs. 7,3%) und einer relevanten Anzahl von Erziehern, Heilpädagogen und sonstigen (Fach-)Kräften. Letztere Gruppe hat sich vermutlich durch die Befragung weniger angesprochen gefühlt und dürfte unterrepräsentiert sein – ihr Anteil in freier Trägerschaft liegt also vermutlich oberhalb der errechneten 18,6%.

Tabelle 10.1 Berufsgruppen - nach Trägerschaft und Bundesland

		Uni-Abschluss	HS-Abschluss Soziale Arbeit	Erzieher, HEP u.a.	sonstige	Total
freie Träger inkl. Selbst.	Count	131	194	59	15	399
	% Zeile	32,8%	48,6%	14,8%	3,8%	100,0%
sonst. ÖD	Count	9	10	2		21
	% Zeile	42,9%	47,6%	9,5%		100,0%
JA Brandenbg.	Count	4	21		1	26
	% Zeile	15,4%	80,8%		3,8%	100,0%
JA Berlin	Count	6	42	2	2	52
	% Zeile	11,5%	80,8%	3,8%	3,8%	100,0%
JA andere BL	Count	5	50			55
	% Zeile	9,1%	90,9%			100,0%
Total	Count	155	317	63	18	553
	% Zeile	28,0%	57,3%	11,4%	3,3%	100,0%

In den Arbeitsfeldern der freien Jugend- und Behindertenhilfe zeigt sich deutlich ein „interdisziplinärer Mix“ der Grundberufe (vgl. Tabelle AF1 im Anhang).

Hohe Anteile von Universitätsabsolventen finden sich in der Familientherapie (60,7%), der Erziehungsberatung (51,4%), in der Einzelfallhilfe (zwischen 38,9% und 46,8%) und den ambulanten Erziehungshilfen (45,5%).

Die Anteile von Hochschulabsolventen der Sozialen Arbeit, welche mit knapp 50% die größte Berufsgruppe stellen, variiert in Abhängigkeit der Präsenz anderer Berufsgruppen zwischen zwei Dritteln der Beschäftigten 64,6% (BEW: 64,6%) und um ca. 30% bei den stationären Angeboten der Jugend- und Behindertenhilfe.

Kritisch im Sinne einer Mindeststandardsetzung auf sozialpädagogischem Niveau sind allem Anschein nach insbesondere die stationären Angebote der Jugendhilfe und ein recht weit zu fassendes Spektrum von Tätigkeiten in der Behindertenhilfe (stationäre Angebote, BEW u.a.).

Umfangreiche Zusatzausbildungen (Beratung, Therapie, Supervision und Organisation) sind weit verbreitet. Sie finden sich in Abhängigkeit vom Grundberuf (Uni-Abschluss: 44,1%; HS-Abschluss Soziale Arbeit: 36,2%; Erzieher, Heilpädagogen u.a. (24,1%).

Hoch sind zudem die Anteile in freier Trägerschaft (40,9% - ein höherer Anteil bei den Leitungskräften) im Vergleich zu Mitarbeitern der Jugendämter (nur 19,3% - ebenfalls mit höheren Anteilen bei den Leitungskräften).

Eine Besonderheit scheint bei Mitarbeitern des sonstigen öffentlichen Dienstes zu bestehen. Hier haben insbesondere die Praktiker zu einem hohen Anteil Zusatzausbildungen. Auf die im Vergleich zu den Jugendämtern sehr andere Arbeitsorganisation und Berufsgruppenstruktur sei verwiesen.

Tabelle 10.2 Zusatzqualifikationen nach Trägerschaft und Leitungsfunktion

F1 F11 Öffentlicher und freier Träger	F10 Leitungsfunktion		F35 mit umfangreichen Zusatzausbildungen (Therapie, Supervision, SM/QM)
freie Träger/Selbst.	Praxis	Mean	,3680
		N	269
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,5043
		N	115
	Total	Mean	,4089
		N	384
sonst. ÖD (2.P.)	Praxis	Mean	,6923
		N	13
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,1250
		N	8
	Total	Mean	,4762
		N	21
Jugendamt (1.P.)	Praxis	Mean	,1333
		N	90
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,3333
		N	39
	Total	Mean	,1938
		N	129
Total	Praxis	Mean	,3226
		N	372
	(mit) Leitungsfunktion	Mean	,4444
		N	162
	Total	Mean	,3596
		N	534

Zusammenfassend erscheinen drei Aspekte zum Verhältnis von Qualifikation und Arbeitsorganisation von hervorzuhebender Bedeutung:

- Ein zwischen den Arbeitsfeldern variierender „interdisziplinärer Mix“ in den Arbeitsfeldern der freien Jugend- und Behindertenhilfe. Vergleiche vertiefend zu den Arbeitsfeldern das Kapitel 12.
- Eine weitgehende „Nivellierung“ der Mindestqualifikationen auf den Grundberuf des Sozialarbeiters/Sozialpädagogen (HS-Abschluss) – dieses wird auch in Bezug auf die Einkommen der Berufsgruppen in freier Trägerschaft deutlich.
- Risiken der Standardabsenkung aus Kostengründen bestehen im Bereich der stationären Jugendhilfe und in einem breiteren Spektrum der Behindertenhilfe (stationäre Hilfe, BEW sowie in dem kaum regulierten Bereich der Einzelfallhilfen).

11 Beschäftigung im öffentlichen Dienst (Jugendämter)

Es liegen 136 Fragebögen von Mitarbeitern aus Jugendämtern der Bundesländer Berlin (n=52), Brandenburg (n=29) und sonstigen Bundesländern (n=55) vor.

Die Befragten der sonstigen Bundesländer arbeiten überwiegend in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (n=27) und Niedersachsen (n=10). Zudem ist Hessen mit 6 Befragten vertreten. Nur drei Fragebögen von Fachkräften der neuen Bundesländer (ohne Brandenburg) liegen vor – der Schwerpunkt liegt also eindeutig in den alten Bundesländern.

Zudem liegen 21 Fragebögen aus sonstigen Bereichen des öffentlichen Dienstes vor, die teilweise vergleichend genutzt werden. Diese Befragten sind fast ausschließlich in Berlin (n=14) und in Brandenburg (n=5) tätig.

Beim Vergleich des Rücklaufs der Jugendämter nach Bundesländern sind Unterschiede hinsichtlich der Altersstruktur und hinsichtlich des Einkommens festzustellen, die teilweise rücklaufbedingt sind. Wie weiter unten gezeigt wird, sind Einkommensdifferenzierungen maßgeblich altersabhängig und geschlechtsspezifisch bedingt.

Die Arbeitsverhältnisse sind fast durchgängig als **tarifgebunden** benannt worden.⁴⁶ Weit überwiegend handelt es sich um Vollzeitbeschäftigungen (35 bis 42 Stunden/W.: ca. 80%). Bei den Berliner Jugendämtern (85%) und im sonstigen öffentlichen Dienst (90%) ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten etwas höher, während Teilzeitbeschäftigte in den sonstigen Bundesländern (27,5% zwischen 20 und 34 Stunden) häufiger sind. Der mittlere Beschäftigungsumfang von 37,1 Stunden/W. variiert aber nur geringfügig zwischen den Jugendamtsregionen.

Ein nennenswerter **Anteil von Beamten** findet sich im Rücklauf der Berliner Jugendämter (ca. 20%) sowie bei Beschäftigten im sonstigen öffentlichen Dienst (28,9%), jedoch nicht auf Seiten der Jugendämter in Brandenburg und den sonstigen Bundesländern. Deutlich ist ein Einkommensvorsprung von Beamten im sonstigen öffentlichen Dienst, während der Einkommensvorsprung im Bereich der Berliner Jugendämter (insgesamt wie auch unter Praktikern, also Mitarbeitern ohne Leitungsfunktion) mit ca. 250,- € netto monatlich gegenüber nichtbeamteten Fachkräften etwa zur Hälfte auf einen um zwei Stunden höheren Wochenarbeitsumfang zurückzuführen ist.⁴⁷

Auffällig ist zudem der verbreitete **Wunsch nach weniger Arbeit** (26%).⁴⁸ Insbesondere Frauen wünschen sich zu einem Drittel eine Arbeitszeitverkürzung; eine Spitze findet sich im Land Brandenburg (Frauen zu 50%). Lediglich in den sonstigen Bundesländern finden sich einzelne weibliche Fachkräfte mit dem Wunsch einer Erweiterung der Wochenarbeitszeit.⁴⁹

Unbezahlte Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich ist unter den Jugendamtsmitarbeitern wenig verbreitet. Knapp ein Drittel (29%) leistet Mehrarbeit, allerdings ist das Zeitvolumen über alle Beschäftigten mit 0,7 Stunden pro Woche gering. Für die Betroffenen ergibt sich ein Mittelwert von knapp 3,9

⁴⁶ Wenige Angaben einer „analogen“ Vergütung zu gängigen Tarifverträgen sind vermutlich fehlerhaft – und können aber auch wegen der geringen Anzahl vernachlässigt werden.

⁴⁷ Zudem ist daran zu denken, dass Beamte eine selbstfinanzierte private Krankenversicherung abzuschließen haben; es wird angenommen, dass die Kosten der Krankenversicherung bei der Nennung des monatlichen Netto-Erwerbseinkommens in der Regel bereits abgerechnet wurde.

⁴⁸ Ob der Wunsch nach weniger Arbeit mit der Erwartung nach vollem Lohnausgleich verbunden ist oder auch Gehaltsreduzierungen in Kauf genommen werden kann aufgrund der Befragung nicht beantwortet werden.

⁴⁹ Weibliche Fachkräfte in den sonstigen Bundesländern zeigen eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von „nur“ 34,3 Stunden (Männer 38,6 Std./W.). Über alle befragten Fachkräfte der Jugendämter haben Männer (38,45 Std./W.) eine um 2,5 Wochenstunden längere Arbeitszeit (Frauen: 35,9 Std./W.).

Stunden/W., rund 5% der Beschäftigten leisten zwischen 5 und 10 Wochenstunden zusätzlich (ggf. für Fort- und Weiterbildung).

Arbeitsrechtliche Konflikte: Entlassungen sind bei (noch) tätigen Mitarbeitern im Bereich des öffentlichen Dienstes selten (n=4), Abmahnungen wurden gar nicht von den Befragten vermerkt. Häufig sind aber Umsetzungen gegen den eigenen Willen (11,5%), dieses besonders häufig in den Berliner Jugendämtern (fast 20% - also jeder fünfte Befragte).

Die Arbeit der durchgängig existenten **Personalräte** wird, auch bzgl. des Nutzens für die Befragten, positiv, aber nicht überschwänglich bewertet. Mehr als zwei Drittel der befragten Mitarbeiter von Jugendämtern (70,7%) bewerten die Arbeit der Personalräte als positiv (20,2%) oder eher positiv (53,5%). Einen Nutzen für die eigene Beschäftigungssituation sehen 63,7% der Befragten. Im Umkehrschluss bedeutet dieses allerdings, dass mehr als ein Drittel der Befragten (36,3%) den Nutzen für die eigene Beschäftigungssituation eher negativ oder negativ bewerten. Tendenziell bewerten Frauen und zufriedene Mitarbeiter die Arbeit des Personalrates besser.

Die Bewertung der Betriebsräte von Mitarbeitern freier Träger (ca. 60% mit Betriebsrat) ist deutlich häufiger positiv bzw. eher positiv (86,1%). Ebenso ist die Bewertung des Nutzens für die eigene Beschäftigungssituation besser (78,5% positiv oder eher positiv).

11.1 Arbeitsbelastung

Die Arbeitsbelastung wird durchgängig als hoch beschrieben. Häufig unter Zeitdruck arbeiten 86,4% der Jugendamtsmitarbeiter; als häufiger überlastet sehen sich 64,4% der befragten Jugendamtsmitarbeiter (annähernd gleiche Ergebnisse für die Bundesländer). Den Eindruck **häufiger Überlastung** haben insbesondere die Praktiker (70%), mit Übernahme von Leitungsverantwortung gehen die Belastungseindrücke zurück (mittlere Hierarchie 60%; Leitung und Overhead 33%).

Tabelle 11.1 Häufiger durch Arbeitsanforderungen überlastet? (Frage 20.5) * Geschlecht und hierarchische Funktion

F10 Leitungskräfte	F28 Geschlecht	Mean	N	%
Praxis	männlich	,55	22	24,44
	weiblich	,75	68	75,56
	Total	,70	90	100,00
mittlere Hierarchie	männlich	,54	13	43,33
	weiblich	,65	17	56,67
	Total	,60	30	100,00
Leitung, Overhead	männlich	,33	6	66,67
	weiblich	,33	3	33,33
	Total	,33	9	100,00
Total	männlich	,51	41	31,78
	weiblich	,72	88	68,22
	Total	,65	129	100,00

Signifikanz (für Geschlecht): .024

Signifikanz (für Leitung): .047

Frauen, die zu 77% in der Praxis arbeiten (der Anteil ist in allen Bundesländern fast identisch) empfinden sich in dieser Rolle deutlich häufiger überbelastet (75%) als Männer (Männer sind im Rücklauf zu 53,7% in der Praxis tätig und sehen sich „nur“ zu 55% als häufiger überlastet).⁵⁰

⁵⁰ Rücklaufbedingt findet sich bei Männern mit Tätigkeit in Jugendämtern der sonstigen Bundesländer ein höherer Anteil von Leitungsaufgaben der mittleren Hierarchiestufe (Teamleitung, Koordination), so dass der Anteil männlicher Praktiker leicht unterschätzt sein dürfte.

Hier findet sich also, neben den Ergebnissen zu Einkommen, Rentenerwartung und dem Erfahren von Diskriminierungen, ein weiterer Beleg für die geschlechtsspezifische Differenzierung im öffentlichen Dienst der Jugendämter.

11.2 Einkommen, Alter und Geschlecht

Neben der Berufsgruppenzugehörigkeit, die im öffentlichen Dienst deutliche Einkommensdifferenzierungen bedingt, sind für die Erklärung von Einkommensunterschieden das Alter, das Geschlecht und der Beschäftigungsumfang der Fachkräfte maßgeblich.

Die nachfolgende Tabelle wurde nur für Jugendamtsmitarbeiter mit Abschluss an einer Hochschule der Sozialen Arbeit erstellt. Über alle Altersgruppen finden sich mehr oder minder deutliche geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede. Qualifikationsunterschiede sind nicht wirksam, lediglich der etwas geringere Beschäftigungsumfang von Frauen ist teilweise erklärend.

**Tabelle 11.2 Einkommen * Alter und Geschlecht
Nur Jugendamtsmitarbeiter mit Abschluss an Hochschule Sozialer Arbeit**

F29 – Alter	F28 - Geschlecht	F3.2 - Arbeitsum- fang (Std./ W.)	Nettoeinkommen (mtl.) Mean	N
bis 30 Jahre	männlich	37,67	1450,00	2
	weiblich	37,00	1441,18	17
	Total	37,10	1442,11	19
bis 40 Jahre	männlich	40,00	1920,00	5
	weiblich	34,17	1475,56	18
	Total	35,80	1572,17	23
bis 50 Jahre	männlich	37,68	2038,46	13
	weiblich	35,54	1863,64	22
	Total	36,40	1928,57	35
bis 60 Jahre	männlich	39,00	2183,33	6
	weiblich	36,29	1928,57	7
	Total	37,42	2046,15	13
Total	männlich	38,45	2003,85	26
	weiblich	35,69	1649,37	64
	Total	36,63	1751,78	90

Hingewiesen sei aber auch darauf, dass sich das monatliche Haushaltseinkommen in Falle einer Partnerschaft zwischen den Geschlechtern nicht unterscheidet. Es liegt für beide Geschlechter bei fast exakt 3295,-€ (auf der Basis von 59 vollständigen Nennungen), bei eher geringen Unterschieden in den jeweiligen Altersgruppen.

Die subjektive Zufriedenheit mit dem Einkommen unterscheidet sich nicht zwischen den Geschlechtern. Jugendamtsmitarbeiterinnen machen sich aber (etwas) mehr Sorgen wegen ihrer Altersrente und der beruflichen Zukunft als ihre männlichen Berufskollegen.⁵¹

⁵¹ Vgl. zudem das Kapitel 4.4 – Geschlecht und Hierarchie.

11.3 Zusammenfassung

Die jetzige personelle Struktur in den sozialen Diensten von Jugendämtern ist einzigartig mit einem Anteil von ca. 80% Hochschulabsolventen Sozialer Arbeit (Sozialarbeiter und Sozialpädagogen) und damit die einzige Bastion dieser Profession im gesamten Kontext sozialer Dienstleistungen.

Infolge der Organisations- und Personalentwicklungsprozesse der vergangenen zwei Jahrzehnte haben sich allem Anschein nach die Arbeitsorganisationen und die Betriebskulturen erheblich verändert. Es besteht, auch aufgrund der Befragungsergebnisse, der Eindruck, dass die Handlungsspielräume von Fachkräften erheblich verengt wurden und die zu erbringenden Leistungen zunehmend standardisiert werden.

Im Rahmen der Befragungsergebnisse fällt insbesondere der auf die im direkten Klientenkontakt stehenden Mitarbeiter (Praktiker) wirkende erhebliche (Zeit-) Druck bei häufig fehlenden beruflichen Alternativen auf.

Defizite im Supervisionsangebot und häufiger distanzierte Haltungen zur Leitungsebene verweisen auf Störungen der Betriebskulturen (vertikaler Stress).

Als erhebliches Defizit erscheint zudem, dass Jugendamtsmitarbeiter auf umfangreiche Zusatzausbildungen (Beratung und Therapie, Supervision, Management u.a.) sehr weitgehend verzichten. Nur ca. 20% der Befragten haben umfangreichere Zusatzausbildungen absolviert.

Die gemäß §72.3 SGB VIII bestehende Verpflichtung der Träger der öffentlichen Jugendhilfe, Fortbildungen und Praxisberatung (Supervision) der Mitarbeiter des Jugendamtes sicherzustellen, wird augenscheinlich nur unzureichend umgesetzt.

12 Beschäftigung in den Arbeitsfeldern der freien Jugend- und Behindertenhilfe

12.1 Vergleich des Rücklaufs aus den Bundesländer

Zunächst soll der Frage nachgegangen werden, ob sich die strukturellen Bedingungen und Beschäftigungsbedingungen sowie die Beschäftigtenstruktur in Berlin wesentlich von den anderen Bundesländern unterscheidet.

Wegen des geringen Rücklaufs von Fachkräften freier Träger aus Brandenburg (n=17), den sonstigen Bundesländern (n=16) und Fachkräften, die sowohl in Berlin als auch in Brandenburg tätig sind (n=15) stehen die nachfolgenden Einschätzungen unter Vorbehalt.

Die in Brandenburg und sonstigen Bundesländern tätigen Befragten zeichnen sich durch einen besonders hohen Anteil an umfangreichen Zusatzsausbildungen, insbesondere familientherapeutischen Zusatzsausbildungen, aus und nehmen häufig Leitungsfunktionen wahr. Der Arbeitsschwerpunkt liegt jeweils im Bereich der Jugendhilfe.

Strukturelle Bedingungen (Verbandszugehörigkeit, Betriebsrat) sind im Vergleich mit Berlin unauffällig.

Wegen des höheren Anteils an Vollzeitbeschäftigungen bzw. einem höheren wöchentlichen Arbeitsumfang sind die Einkommen der befragten Fachkräfte in Brandenburg höher als in Berlin.

Deutlich höhere Einkommen erzielen die in den sonstigen Bundesländern tätigen Fachkräfte (n=13); ihre Monatseinkommen heben sich über alle Hierarchiestufen deutlich positiv von Berlin und Brandenburg ab. Praktiker erzielen bei 34 Wochenstunden ein Netto-Monatseinkommen von 1520,- €, Fachkräfte der mittleren Hierarchiestufe bei 36 Wochenstunden ein Netto-Monatseinkommen von 1980,- €. Auch die wenigen Leitungskräfte erzielen einen erheblichen Einkommensvorsprung von mehreren hundert Euro netto monatlich.

Es kann vermutet werden, dass die tariflichen Vergütungsmöglichkeiten bei freien Trägern in den Alten Bundesländern häufiger ausgeschöpft werden und das Lohngefüge insgesamt besser ist. Einschränkung ist auf das relativ hohe Qualifikationsniveau (Zusatzsausbildungen) der befragten Fachkräfte in Brandenburg sowie der sonstigen Bundesländer hinzuweisen.

12.2 Strukturelle Besonderheiten der Arbeitsfelder der freien Jugend- und Behindertenhilfe in Berlin

Sowohl die Rahmenbedingungen als auch die Beschäftigungsbedingungen variieren erheblich zwischen den in die Untersuchung einbezogenen Arbeitsfeldern in Berlin.⁵²

Im Kontext der **Behindertenhilfe/Eingliederungshilfe** (ohne die sogenannte Einzelfallhilfe) sind mehrere freie Träger mit großer Beschäftigtenzahl tätig wie insbesondere das Unionhilfswerk, die Lebenshilfe und die Spastikerhilfe Berlin. Diese Träger sind Mitglied des Paritätischen Wohlfahrtsver-

⁵² In die weitere Analyse der Arbeitsfelder werden ausschließlich in Berlin tätige Befragte in freier Trägerschaft (inklusive freiberuflich tätiger Fachkräfte) einbezogen.

Zu bemerken ist, dass die Analyse der Arbeitsfelder besondere methodische Anforderungen abverlangte, insbesondere weil fast die Hälfte der Befragten in mehreren Arbeitsfeldern tätig ist und diese nicht scharf abgrenzbar waren. So sind beispielsweise Befragte mit Tätigkeit in der Erziehungsberatung oder der Familientherapie fast durchgängig auch in anderen Arbeitsfeldern aktiv. Es finden sich häufig mehrere Arbeitsfelder der Jugendhilfe genannt (Stichwort: Flexible Hilfen in der Jugendhilfe), zudem finden sich durchaus Überschneidungen mit Aufgaben der Behindertenhilfe. Befragte Fachkräfte des Betreuten Einzelwohnens sind häufig parallel in anderen Bereichen der Behindertenhilfe tätig u.s.w. Recht weit verbreitet ist bei Teilzeitbeschäftigungen die Aufstockung des Beschäftigungsumfanges durch Honorarverträge (z.B. im Bereich der sogenannten Einzelfallhilfe). Auffällig ist, dass Befragte mit Tätigkeit in mehreren Arbeitsfeldern besser ausgelastet sind und höhere Einkünfte erzielen.

bandes und verfügen über (weitgehend) etablierte Strukturen betrieblicher Mitbestimmung (Betriebsräte). In diesen Zusammenhängen fallen höhere Anteile von gewerkschaftlich organisierten und aktiv in der betrieblichen und überbetrieblichen Interessensvertretung aktiven Mitarbeitern auf sowie eine überdurchschnittlich gute und teils sehr gute Bewertung der Betriebsratstätigkeiten durch die Mitarbeiter. Folge dieser Bedingungen sind offenbar länger bestehende Arbeitsverhältnisse und höhere Anteile unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse.

Die Kehrseite dieser Strukturbildung (des „Arbeitsregimes“⁵³) scheint eine deutlich geringere Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bzw. dem Betriebsklima und mit der beruflichen Situation und Perspektive zu sein.⁵⁴ Diese Beschäftigungsbedingungen schränken offenbar die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und damit die beruflichen Perspektiven erheblich ein – bis hin zur privaten Lebensgestaltung und Familienplanung.

Die berufliche Entwicklung und Perspektive wird von Praktikern als schlecht, dagegen von Fachkräften mit Leitungsaufgaben überwiegend sehr positiv eingeschätzt. Die Bedingungen großer Betriebe eröffnen offenbar nur über die Teilhabe an Leitungsverantwortung berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, so dass auf einen erheblichen Konkurrenzdruck geschlossen werden kann.

Einen hohen Grad an Strukturierung zeigen auch **stationäre Formen der Erziehungshilfe**.⁵⁵ In diesem Arbeitsfeld fällt ein höherer Anteil von Trägern mit Verbandszugehörigkeit beim Diakonischen Werk mit ca. 30% auf (DPW ca. 35%; sonstige und ohne Verband: 33%).

Während die Arbeitsverträge bei freien Träger mit Zugehörigkeit beim DPW häufiger tarifgebunden sind bzw. sich an gängigen Tarifverträgen anlehnen, besteht bei den Trägern der Diakonie häufiger eine Bindung an die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des Verbandes (im Rücklauf ca. ein Drittel – vgl. Tabelle V6 im Anhang).

Die Strukturierung drückt sich in einem hohen Anteil von Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen (> 35 Std./ W.: ca. 60%) und einem hohen Anteil an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen aus (ca. 70%).

Hinsichtlich der Mitbestimmungskultur stellen sich die Bedingungen beim Diakonischen Werk, wie auch im Kontext der Stationären Erziehungshilfen insgesamt, anders als bei den Mitgliedsorganisationen des DPW im Kontext der Behindertenhilfe dar. Trotz eines recht hohen Anteils von Befragten mit Gewerkschaftsmitgliedschaft ist die aktive Beteiligung an der Mitbestimmung, die teilweise mit eingeschränkten Rechten in Form von sogenannten Mitarbeitervertretungen stattfinden, außerordentlich gering. Die Zufriedenheit mit der betrieblichen Vertretung ist unterdurchschnittlich (schlechteste Bewertung nach Arbeitsfeldern). Positiv stellt sich eine insgesamt gute bis hohe Zufriedenheit in der Zusammenarbeit bzw. Betriebskultur sowie der beruflichen Situation und Perspektive dar.⁵⁶

Gravierend weichen die Bedingungen im Bereich der **Ambulanten Erziehungshilfe**⁵⁷ von obigen Bedingungen ab, wobei dieses offenbar als Folge der relativ späten Umstellung vom sogenannten Honorarmodell zum Trägermodell in den Jahren 1999 und 2000 zu verstehen ist. Auffällig ist insbesondere die große Anzahl von überwiegend kleineren Trägern, deren Bestand eher eng an das Wohlfühlen der jeweiligen örtlichen Träger der Jugendhilfe (bezirkliche Jugendämter) gebunden ist.

Zwar überwiegt auch hier die Zugehörigkeit der – sehr vielen wie vielfältigen – freien Träger zu den Wohlfahrtsverbänden (DPW: 43%, AWO: 16%; Diakonie: 6%; sonstige und ohne Verbandszugehörig-

⁵³ Zum Begriff des „Regimes“ vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Regime> am 16.03.2011. Die implizite Wertung des Begriffs im umgangssprachlichen Gebrauch ist teilweise angemessen und also intendiert.

⁵⁴ Vergleiche die Tabelle AF3 im Anhang. Die Zufriedenheitswerte fallen im Vergleich mit den Arbeitsfeldern der Jugendhilfe deutlich ab. Positiv hebt sich lediglich die Einschätzung der beruflichen Perspektive für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben in der Behindertenhilfe ab.

⁵⁵ Leistungen nach § 34 und § 35 des SGB VIII.

⁵⁶ Die AWO, mit einem Rücklauf-Schwerpunkt im Bereich der ambulanten Erziehungshilfen, zeigt eine analoge, überdurchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeiter. Bei eher geringer gewerkschaftlicher Bindung fällt jedoch ein deutlich höherer Anteil von Mitarbeitern auf, der sich in der Interessenvertretung engagiert.

⁵⁷ Insbesondere Leistungen nach § 29 bis § 31 SGB VIII.

keit: 35%), jedoch fehlt recht weitgehend eine systematische Strukturiertheit des Arbeitsfeldes (vgl. Stichwort „Arbeitsregime“).

Zu einem erheblichen Anteil (Rücklauf: fast 50%) wurden keine Betriebsräte aufgebaut, der Anteil von Mitarbeitern mit aktivem Engagement in der betrieblichen und überbetrieblichen Interessensvertretung liegt dennoch im Mittelbereich.

Prägnant ist, dass sich Fachkräfte in diesem Helfefeld mit erheblichen Sorgen bzgl. ihres Einkommens und der Arbeitsplatzsicherheit tragen. Arbeitsverträge mit Vollzeitbeschäftigung (> 35 Std./W.) sind ungewöhnlich selten (28%), besonders viele befragte Mitarbeiter wünschen sich eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit, gehen Nebenbeschäftigungen nach und beklagen unbezahlte Mehrarbeit; der Anteil unbefristeter Arbeitsverhältnisse (57%) liegt gegenüber der Behindertenhilfe und dem BEW (jeweils ca. 80%) deutlich zurück.

Bei eher positiver Bewertung der Arbeitssituation (Zusammenarbeit und Betriebsklima – leicht überdurchschnittlich) und einem durchschnittlichen Anteil von Zufriedenen mit dem beruflichen Bedingungen und Perspektiven fallen andererseits erheblich Sorgen um den Arbeitsplatz bzw. die Auslastung und das Einkommen auf. Rund 45% der Befragten in diesem Arbeitsfeld bekundet starke Sorgen und liegen anteilig sehr viel höher, als in den anderen Bereichen der Jugend- und Behindertenhilfe (mittel ca. 20%). Lediglich die Fachkräfte im Bereich der Einzelfallhilfe für Erwachsene, mit einem hohen Anteil an ungeschützten Honorarverhältnissen, zeigen gleichwertige Belastungen (Sorgen) auf.

Die sogenannten „**Einzelfallhilfe**“ für Erwachsene (**EFH**) nach SGB XII (Kap. 6 – Eingliederungshilfe) ist eine ambulant-aufsuchende Hilfeart bei geistigen, körperlichen und seelischen Erkrankungen bzw. Behinderungen, die in Form von Honorarverträgen von den einsetzenden Dienststellen (zumeist die sozialpsychiatrischen Dienste in Kooperation mit dem Fallmanagement der Sozialämter) an freiberuflich tätige Fachkräfte vergeben wird.

Historisch entwickelte sich die „Einzelfallhilfe für Erwachsene“ während der siebziger und achtziger Jahre analog der Entwicklung ambulanter Hilfeangebote in der Kinder- und Jugendhilfe (z.B. Sozialpädagogischen Familienhilfe). In diesen Jahren dürfte die Einzelfallhilfe eine relevante Funktion bei der Reformierung des psychiatrischen Hilfesystems eingenommen haben (Antipsychiatriebewegung – wie andererseits auch die Sozialpädagogische Familienhilfe im Kontext der Heimkampagne). Während die ambulanten Angebote der Kinder- und Jugendhilfe in Berlin zum Ende der 90er Jahre vom Honorar- zum Trägermodell umgestellt wurden, waren analoge Vereinbarungen zur Einzelfallhilfe auf Landesebene nicht realisierbar.

Die verschiedenen Stadtbezirke haben in den vergangenen ca. 20 Jahren sehr unterschiedliche Wege der Nutzung und Entwicklung dieser Hilfeform eingeschlagen. Während diese Hilfeform in verschiedenen Westberliner Stadtbezirken teilweise bzw. über längere Zeiträume als „Hilfe nach Wahl auf hohem fachlichen Niveau“ verstanden wurde, gilt diese Form der Hilfestaltung anderenorts als Restgröße. Insbesondere die Ostberliner Bezirke haben im Anschluss an die Vereinigung die „Einzelfallhilfe“ kaum als relevantes Instrument bewertet und stattdessen insbesondere das Betreute Einzelwohnen (BEW) hervorgehoben.

Die sehr unterschiedlichen Strukturparameter von Einzelfallhilfe und Betreutem Einzelwohnen wie auch die sehr unterschiedlichen fachlichen Bewertungen der Hilfeprofile dieser Hilfearten führen naheliegend zu Interessenskonflikten der beteiligten Akteure (Berufsgruppen, Verbände).

Eine Etablierung bzw. Professionalisierung dieses Helfefeldes in Form freiberuflicher Tätigkeit hätte eine erhebliche Erhöhung der Vergütung/Honorare wie auch parallele Strukturmaßnahmen (z.B. Zulassungsordnung) erfordert. Vielmehr wurden die Beschäftigungsbedingungen mit geringen Modifikationen im Jahr 2009 trotz erheblicher Proteste fortgeschrieben.⁵⁸

Derzeit besteht der Eindruck, dass die „Einzelfallhilfe“ weitgehend in das Betreute Einzelwohnen überführt wird. Aufgrund eines erheblichen Mangels an Evaluationen kann nicht gesichert beurteilt

⁵⁸ Vgl. hierzu Rundschreiben I Nr. 9 /2009 vom 12. August 2009 der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales: Gewährung von Einzelfallhilfe im Rahmen der Eingliederungshilfe nach dem sechsten Kapitel SGB XII außerhalb von Diensten nach dem zehnten Kapitel SGB XII.

werden, ob und inwieweit die Reichweite und Wirksamkeit von Einzelfallhilfe und BEW deckungsgleich sind und ob dieser Wandel zu Qualitätseinbußen führt.⁵⁹

12.3 Soziale und berufliche Lage der Fachkräfte nach Tätigkeitsfeldern

12.3.1 Ambulante Erziehungshilfen

Auffällig ist erst einmal ein geringer Anteil von Leitungskräften/Overhead an den Befragten, der eine soziale Distanz zum Forschungsprojekt vermuten lässt. Angesichts einer relativ filigranen Trägerstruktur mit einer großen Anzahl kleiner Träger wäre ein überdurchschnittlicher Anteil zu erwarten gewesen, faktisch ist der Rücklauf aus dieser Gruppe unterdurchschnittlich. Fachkräfte der mittleren Hierarchiestufe (n=25) und der Praxis (n=87) sind dagegen angemessen repräsentiert.

Praktiker und Fachkräfte der mittleren Leitungsebene weisen eine außerordentlich hohe Qualifikation auf: Uni-Absolventen (45,4%), Dipl.-Sozialpädagogen (50,5%), sonstige nur mit 4,1%. Auffällig unter den Uni-Absolventen ist ein hoher Anteil von Diplom-Pädagogen/Erziehungswissenschaftler. Sehr hoch ist auch der Anteil der Fachkräfte mit einer umfangreichen Zusatzausbildung (45%), dieses häufig im Bereich der systemischen Therapie und Beratung (25%); daneben sind Ausbildungen im Management, sonstige Formen der Beratung und Therapie sowie Supervision quantitativ relevant. Die Verbandszugehörigkeit und die Rechtsform des Trägers sind ohne Einfluss auf die Qualifikationsstruktur.

Auffällig ist zudem, dass trotz der hohen Qualifikation das Erwerbseinkommen nur geringfügig höher ist als bei allen befragten Fachkräften der freien Träger in Berlin, aber die Rentenerwartung von Fachkräften im Alter von über 40 Jahren deutlich niedriger ist. Aus der gesetzlichen Rentenversicherung werden monatlich ca. 728,- € erwartet (stationäre Erziehungshilfen: 1058 €; stationäre Behindertenhilfe: 960,- €; BEW: 840,- €).

Die Rentenerwartung inklusive Zusatzversicherungen liegt im Mittel bei etwas unter 900,- € / Monat und somit fast 200,- € unter den Erwartungen der Fachkräfte in den sonstigen Arbeitsfelder der Jugend- und Behindertenhilfe. Drei Viertel der Fachkräfte der ambulanten Erziehungshilfen gehen davon aus, dass ihre Altersrente nicht ausreichen wird.

Die plausible Ursache dieses Missstandes dürfte sein, dass viele der hier tätigen Fachkräfte bereits vor der Umstellung zum Trägermodell als Honorarkräfte in diesem Arbeitsfeld tätig gewesen sein dürften und unter diesen damaligen Bedingungen kaum Rentenansprüche erwerben konnten.

Daneben dürfte eine höhere Unstetigkeit der Beschäftigungsverhältnisse in diesem Bereich von Bedeutung sein. Es fällt auf, dass die Fachkräfte der ambulanten Erziehungshilfen vermehrt Sorgen wegen möglicher Kündigungen und Änderungskündigungen haben. Insbesondere bestehen bei fast der Hälfte der Befragten (sehr) starke Sorgen wegen möglicher Einkommenseinbußen aufgrund von Auslastungsproblemen (48,7% - sonst lediglich 19,2%).

Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld haben in der Altersgruppe der 41- bis 50-Jährigen, ähnlich wie im Betreuten Einzelwohnen oder der Einzelfallhilfe tätige Fachkräfte, besonders häufig keine Kinder (40% mit Elternschaft - durchschnittlich 0,72 Kinder).

⁵⁹ Eine Untersuchung zur Einzelfallhilfe verdeutlicht ein fachlich hohes Niveau der Einzelfallhilfe im Bezirk Tempelhof-Schöneberg. Vgl. Zimmermann, Ralf Bruno u.a. (2009): Datenbasierte wissenschaftliche Expertise zur Einzelfallhilfe „Trägermodell versus Honorarmodell“. Abschlussbericht.

12.3.2 Stationäre Erziehungshilfen

Auffällig ist ein größerer Anteil von Erziehern (Rücklauf: 25%) mit einem deutlich geringeren Stundenlohn von ca. 9,60 €. ErzieherInnen nehmen weniger Leitungsfunktionen als die anderen Berufsgruppen wahr und weisen auch kein besseres Einkommen auf, wenn sie Leitungsaufgaben der mittleren Hierarchiestufe wahrnehmen.

Wegen des höheren Arbeitsumfangs entspricht das Einkommen der Praktiker dem mittleren Einkommen in sonstigen Arbeitsfeldern freier Träger in Berlin (mittlerer Arbeitsumfang von 34,1 Std./W. zu sonst 30,1 Std./W.).

Auf mittlerer Leitungsebene sind die mittleren Netto-Einkommen, ebenfalls bedingt durch den höheren Arbeitsumfang, mit ca. 1640 € überdurchschnittlich (plus von ca. 120,- €). Auf der gehobenen Leitungsebene zeigt sich ebenfalls ein leicht überdurchschnittliches Einkommen (n=8). Der Anteil von Geringverdienern mit Netto-Monatseinkommen unter 1250,- € beträgt zwar rund 30%, ist aber niedriger als in anderen Arbeitsfeldern und teils auf einen höheren Anteil junger Fachkräfte (und ErzieherInnen) zurückführbar.

Die Alterssicherung gestaltet sich deutlich besser als in anderen Arbeitsfeldern. Praktiker erwarten aus der gesetzlichen Altersrente rund 200,- € mehr (ca. 950,- €) als Fachkräfte anderer Arbeitsfelder. Inklusive von Zusatzversicherungen liegt deren erwartete Alterssicherung insgesamt im Mittel bei ca. 1150,- €.

Auch auf der mittleren Hierarchieebene und der Leitungsebene stellen sich die Rentenerwartungen mit einem Plus von ca. 200,- € bei der gesetzlichen Rentenversicherung und bei der Alterssicherung mit Zusatzversicherungen mit einem Plus von 300,- bis 400,- € relativ gut dar. Ein leicht höherer Anteil von Betriebsrenten (32% zu sonst 20%), im Wesentlichen aber die Rahmenbedingungen der Beschäftigung und deren Stetigkeit, tragen zu der vergleichsweise soliden Alterssicherung bei.

Im Ergebnis gehen „nur“ 48% dieser Fachkräfte (Praktiker: 57%) davon aus, dass ihre Rente nicht reichen wird (sonstige Fachkräfte freier Träger: 73,3%).

Positiv hebt sich von anderen Befragten auch die Zufriedenheit mit dem Team/der Betriebskultur ab (Praktiker 67%; mittlere Hierarchieebene 87%; Leitungsebene 100%). Diskriminierungen wegen des Alters oder Geschlechts werden etwas häufiger genannt (40%), Diskriminierungen wegen der Weltanschauung oder wegen berufspolitischen Engagements deutlich seltener (nur 10%).

Diese Beschäftigungsbedingungen ermöglichen offenbar eine etwas bessere Familienplanung (68% mit Elternschaft und durchschnittlich 1,42 Kinder bei Fachkräften im Alter zwischen 41 und 50 Jahren). Die durchschnittliche Anzahl der Kinder ist also doppelt so hoch wie bei den KollegInnen der Ambulanten Erziehungshilfen oder dem Betreuten Einzelwohnen.

12.3.3 Behinderten-/Eingliederungshilfe (ohne BEW und EFH)

Im Folgenden wird der Rücklauf zu den Arbeitsfelder Stationäre Wohnformen (Heim), Wohngemeinschaften und Beratungsstellen zusammengefasst (N=76).

Bei einem ausgewogenen Berufsgruppenmix, durchschnittlichem Beschäftigungsumfang und durchschnittlichem Einkommen stellt sich hier als besonderes Problem dar, dass Fachkräfte der mittleren Hierarchiestufe (n=13) kaum besser gestellt sind als Praktikern (n=58).

Unbefristete Arbeitsverhältnisse, bei Praktikern überwiegend als Teilzeitbeschäftigungen, sind weit verbreitet (>80%). Sorgen um den Arbeitsplatz und das Einkommen sind weniger häufig (Praktiker haben zu 25% starke Sorgen).

Auffällig hoch ist der Anteil der (insbesondere männlicher) Praktiker, die sich wegen ihrer Weltanschauung und/oder ihres berufspolitischen Engagements benachteiligt fühlen (39%).

Die Alterssicherung fällt auf Ebene der Praktiker überdurchschnittlich aus, liegt aber niedriger als bei den Praktikern der Stationären Erziehungshilfen. Fachkräfte der mittleren Hierarchiestufe und Leitungskräfte liegen lediglich im Mittel aller sonstigen Befragten freier Träger in Berlin.

12.3.4 Betreutes Einzelwohnen (BEW)

Die Berufsgruppenstruktur im BEW zeichnet sich durch einen besonders hohen Anteil von Absolventen der Hochschulen für Soziale Arbeit aus (Dipl.-Sozialpädagogen; 65%). Universitätsabschlüsse sind mit 19% deutlich seltener, Erzieher und Sonstige liegen im Mittelbereich.

Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind üblich (> 80%), allerdings häufig als Teilzeitbeschäftigung mit weniger als 35 Wochenstunden (Praktiker 70%; mittlere Hierarchie ca. 55%). Berufliche Diskriminierungserfahrungen liegen im Mittelbereich, Sorgen um den Arbeitsplatz und das Einkommen sind deutlich seltener (Starke Sorgen gemäß Frage 18 des Fragebogens bei Praktikern: nur 22% zu sonst 44%).⁶⁰

Das monatliche Netto-Erwerbseinkommen (1493,- €) liegt bei Praktikern etwas über dem Mittel aller befragten Fachkräfte freier Träger in Berlin; die Rentenerwartung ist durchschnittlich. Fachkräfte mit Leitungsfunktionen liegen hinsichtlich der Einkommen und Alterssicherung knapp unterdurchschnittlich. Das monatliche Netto-Einkommen von Erziehern (inkl. HEP u.a.; n=10) fällt mit ca. 1260,- € bei 30,3 Wochenstunden deutlich unterdurchschnittlich aus so dass vermutet werden kann, dass deren Einsatz im Bereich des BEW aus Kostengründen vermehrt betrieben wird. Quantitativ wird deren Anteil aufgrund einer denkbaren geringeren Beteiligung vermutlich unterschätzt.

Besonders häufig finden sich bei Praktikern des BEW Teilzeitbeschäftigungen von 28 bis 30 Stunden (47%). Nebenberufliche Tätigkeiten sind auffällig selten – je Beschäftigtem erhöht sich das Wochenstundenvolumen hierdurch um lediglich 0,4.

Umfangreiche Zusatzausbildungen haben nur ca. 30% der Beschäftigten des BEW abgeschlossen und sie fallen damit hinter alle anderen untersuchten Arbeitsfelder in freier Trägerschaft zurück. Der Anteil systemischer Beratungs- und Therapieausbildungen ist auffällig gering. Insbesondere zur Kinder- und Jugendhilfe, aber auch zur nachfolgend dargestellten Einzelfallhilfe für Erwachsene, eröffnen sich deutliche Unterschiede der Betriebskulturen.

Auffällig gering ist zudem die sehr geringe Kinderzahl unter den Praktikern des BEW (n=55; 27% mit Elternschaft – durchschnittlich 0,6 Kinder; vgl. Kap. 6.4). Neben den begrenzten Verdienst- und Entwicklungsmöglichkeiten kommen hier offenbar auch ungünstige, wenig familienfreundliche Arbeitszeiten zum Tragen.

12.3.5 Einzelfallhilfe für Erwachsene (EFH)

Auffällig ist zunächst, dass ein erheblicher Anteil der Fachkräfte mit Tätigkeit in der Einzelfallhilfe für Erwachsene (n=99) in mehreren Arbeitsfeldern tätig ist (ca. 60%). Überschneidungen des Tätigkeitsfeldes Einzelfallhilfe bestehen insbesondere zu den ambulanten Erziehungshilfen (29%) und zum BEW (24%).

Trotz des beachtlichen Rücklaufs von 99 befragten Fachkräften mit Tätigkeit in der Einzelfallhilfe für Erwachsene gestaltet sich die Analyse schwierig, weil zum einen die Beschäftigungsbedingungen individuell wie auch strukturell sehr vielfältig sind und andererseits inhaltliche bzw. semantische Überschneidungen mit anderen Tätigkeitsfeldern der Behindertenhilfe bzw. insbesondere dem BEW bestehen.

Die Einzelfallhilfe für Erwachsene stellt (insofern) kein homogenes Tätigkeitsfeld dar und ermöglicht in der gegebenen Form auch kaum die Herausbildung eines eigenständigen Berufsprofils. Wesentli-

⁶⁰ Unter den Praktikern des BEW ist vermutlich ein hoher Rücklauf von der Lebenshilfe gGmbH gegeben (Zugehörigkeit DPW: 77%; Rechtsform des Trägers als gGmbH: ca. 70%).

che Aspekte der Beschäftigung in diesem Hilfekontext können trotzdem nachfolgend thesenartig beschrieben werden:

1. Eher wenige Fachkräfte sind in Form reiner Freiberuflichkeit (Honorarkräfte, n=22) ausschließlich in der Einzelfallhilfe tätig. Es handelt sich bei ihnen wider Erwarten nicht um junge Berufseinsteiger, das durchschnittliche Alter liegt mit 46,5 Jahren deutlich über dem Mittel aller Fachkräfte. Bei einer durchschnittlichen Beschäftigung mit ca. 25 Wochenstunden ist ihre Einkommenssituation unbefriedigend; ca. 50% von ihnen haben ein prekäres Einkommen (unter 1250 € / Monat). Die Rentenerwartung fällt noch deutlicher hinter die Rentenerwartungen anderer Fachkräfte zurück.
2. Eine weitere Gruppe von freiberuflich tätigen Fachkräften ist arbeitsfeldübergreifend tätig (n=20). Bei häufiger hohem Arbeitsaufwand ist das Netto-Einkommen teilweise deutlich überdurchschnittlich, die Rentenerwartung jedoch sehr schwach.
3. Mehrere Fachkräfte mit ausschließlicher Tätigkeit in der Einzelfallhilfe (n=13) sind im Angestelltenverhältnis tätig, teilweise nehmen sie parallel Honoraraufträge wahr. Ihre Einkommenssituation ist mit ca. 1600,- € netto eher gut. Die Rentenerwartungen sind zwar besser als bei den Honorarkräften, liegen aber deutlich hinter der Gesamtheit der Fachkräfte (freie Träger in Berlin) zurück (vermutlich als Wirkung langjähriger Honorartätigkeit in diesem Bereich).
4. Ein erheblicher Anteil der in der Einzelfallhilfe tätigen Fachkräfte ist offenbar nur nebenberuflich in der Einzelfallhilfe tätig; teilweise ist die Einzelfallhilfe Teil ihres Hauptbeschäftigungsverhältnisses (z.B. bei Tätigkeit im BEW).

Im Zusammenhang mit dem im Untersuchungszeitraum stattfindenden Umstellungsprozess im Bezirk Tempelhof-Schöneberg (Überführung der EFH in die Vertragsform des BEW) ist zusammenfassend festzustellen, dass berufliche Schwerpunktsetzungen in diesem Bereich kaum realisierbar sind. Einer freiberuflichen Tätigkeit steht die fehlende ökonomische Basis (unzureichender Vergütung) und Planbarkeit (Auslastung) entgegen.

Auffällig ist, dass freiberuflich tätige Fachkräfte der Einzelfallhilfe für Erwachsene deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen im Beruf und längerdauernde Zeiten von Arbeitslosigkeit in ihrem Berufsleben angeben. Ihre Rentenerwartung ist schlichtweg eine Katastrophe (vgl. Tabelle AF8 im Anhang).

Im Kontrast hierzu steht das hohe Qualifikationsniveau (Uni-Absolventen 45%, Hochschulen Sozialer Arbeit 45%; umfangreiche Zusatzqualifikationen 42%).

12.3.6 Tätige Familientherapeuten

Die kleine Gruppe der befragten praktizierenden Familientherapeuten (N=28) zeigt die höchste Zufriedenheit sowohl mit der Arbeitssituation (Team, Betriebskultur) als auch mit ihrer beruflichen Situation und Perspektive (vgl. Tabelle AF3 im Anhang).

Die monatlichen Nettoeinkommen sind überdurchschnittlich (Praktiker 1680,- €; mit Leitungsfunktion 1820,- €; vgl. Tabelle AF 6 im Anhang). Das relativ gute Einkommen ist wesentlich auf häufige Vollzeitbeschäftigung zurückzuführen (inklusive unbezahlter Mehrarbeit). Familientherapeuten sind häufig in mehreren Arbeitsfeldern tätig. Es besteht der Eindruck geringer verbandlicher Bindung der Träger dieser Hilfen (vgl. die Tabellen V12 und V13 im Anhang). Der Anteil von freiberuflich Tätigen ist etwas höher als im Durchschnitt der Befragten (ca. 85% mit Anstellungsverhältnis, häufiger mit Nebentätigkeiten).

12.3.7 Zusammenfassung

Auffällig sind die unterschiedlichen Strukturbedingungen der untersuchten Arbeitsfelder der Jugend- und Behindertenhilfe / Eingliederungshilfe in Berlin, die erhebliche Wirkungen auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben. Bei insgesamt sehr unbefriedigenden Beschäftigungsbedingungen lassen sich typische Problemlagen der Arbeitsfelder skizzieren.

Zu den Beschäftigungsfeldern mit hoher Strukturbildung gehören die Behinderten- bzw. Eingliederungshilfe inkl. des Betreuten Einzelwohnens (ohne die sogenannte Einzelfallhilfe) und die stationäre Jugendhilfe. Die befragten Fachkräfte sind hier zu einem hohen Anteil in größeren Betrieben tätig mit etablierten Strukturen der betrieblichen Vertretung und ordentlichen Arbeitsverträgen. Auffällig sind höhere Anteile von Fachkräften mit geregelter Beschäftigungsumfang und unbefristete Verträge. Die Beschäftigungsbedingungen werden häufig in Anlehnung an geltende Tarifverträge geregelt oder, bei entsprechender Verbandszugehörigkeit, auch an den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie (AVR).

Bei einer eher hohen Beschäftigungszufriedenheit in der stationären Jugendhilfe finden sich in der Behinderten- bzw. Eingliederungshilfe (inklusive BEW) hohe Anteile von Fachkräften, die sowohl mit der Arbeitssituation (Team, Betriebskultur) als auch mit ihrer beruflichen Situation und Perspektive unzufrieden sind. Allem Anschein nach bestehen in diesem Arbeitsfeld geringe Entwicklungsmöglichkeiten, welche auch an einer geringen Inanspruchnahme von Fortbildungen deutlich wird. Auffällig ist die positive Bewertung von Betriebsräten und ihrer Tätigkeit im Kontext des DPW, während die betriebliche Mitbestimmung bei Trägern der Diakonie kaum Aufmerksamkeit/Beteiligung erfährt und kritisch bewertet wird.

Das Arbeitsfeld der ambulanten Erziehungshilfen muss aus gewerkschaftlicher Perspektive weiterhin als Problemfall angesehen werden. Trotz relativ guter Einkommen hat ein großer Teil der Fachkräfte (insbesondere Praktiker) erhebliche Sorgen bezüglich der Sicherheit des Arbeitsplatzes und insbesondere wegen möglicher Einkommenseinbußen aufgrund von Auslastungsproblemen ihrer Träger. Daneben sind die Rentenerwartungen, offenbar als Folge der erst um das Jahr 2000 herum erfolgten Umstellung vom Honorar- zum Trägermodell, auffällig gering. Die Teamzufriedenheit / Zufriedenheit mit der Betriebskultur ist zwar überdurchschnittlich gut, dieses kann aber auch der Notwendigkeit des gemeinsamen Überlebens bzw. einer höheren Fluktuation der „Randbelegschaften“ geschuldet sein. Nur rund 50% der Fachkräfte sind bei Trägern mit existenter betrieblicher Vertretung tätig.

Hohe Anteile von Honorarkräften bzw. freiberuflich Tätigen, die aufgrund der Datenbasis aber nicht sicher zu quantifizieren ist, finden sich im Bereich der Einzelfallhilfe für Erwachsene. Es ist obligat, dass unter den derzeitigen Bedingungen die in Teilen sehr beanspruchende Tätigkeit nicht existenzsichernd bewältigt werden kann. Entsprechend des Rundschreibens I Nr.9 / 2009 der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales wurde beispielsweise das Stundenhonorar für Hochschulabsolventen der Sozialen Arbeit mit 13,- € festgelegt.⁶¹ Bedingt attraktiv erscheint dieses Arbeitsfeld für Fachkräfte als Nebentätigkeit bei nicht auslastendem Hauptbeschäftigungsverhältnis.

⁶¹ Eine detaillierte Kritik dieses Rundschreibens wie auch eine Spekulation über die Motive bzw. politischen Kräfte, aufgrund derer die Einzelfallhilfe seit Jahrzehnten in prekärer Form organisiert wird, würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.