

Arbeitsbedingungen in der sozialen Arbeit

Langfassung der Ergebnisse einer Umfrage unter Beschäftigten in der sozialen Arbeit in Freiburg & Umgebung



Wer ist der AKS?

Der Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit (aks) Freiburg ist Teil des bundesweiten aks-Netzwerks. Wir sind Praktiker*innen, Lehrende und Studierende der Sozialen Arbeit, die sich kritisch mit Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit auseinandersetzen. Wir positionieren uns zu aktuellen Themen und intervenieren mit eigenen fachlichen Stellungnahmen in Debatten. Zudem wollen wir mit Veranstaltungen Orte der kritischen Sozialen Arbeit schaffen. So stehen wir für die Etablierung einer alternativen Praxis sowie für politische Aktivitäten Sozialer Arbeit.

Warum diese Umfrage?

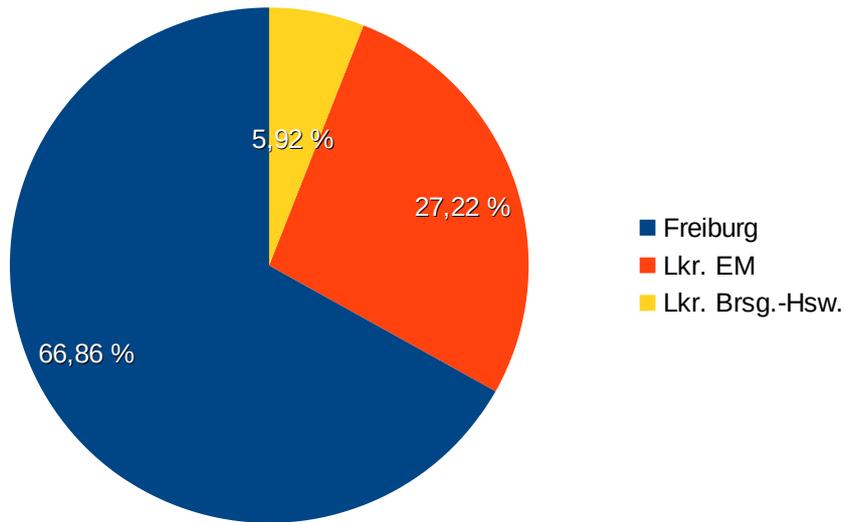
In Kooperation mit der Basisgewerkschaft Freie Arbeiter*Innen Union (FAU) Freiburg wollten wir mehr über die Lage der Sozialen Arbeit in Freiburg erfahren. Es ging dabei zum einen um die aktuellen Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Arbeitsverdichtung, etc.) und zum anderen um die Rahmenbedingungen, die ein professionelles Arbeiten ermöglichen oder verhindern. Unser Ziel ist es, mit den Ergebnissen eine öffentliche Debatte anzustoßen und neue Handlungsspielräume zu erkämpfen.

Wichtige Vorbemerkung

Als Erstes vorweg: Diese Umfrage kann nicht den Anspruch erheben, im sozialwissenschaftlichen Sinne repräsentativ zu sein. Dies liegt unter anderem an der relativ geringen Reichweite der Umfrage mit nur rund 160 Befragten. Dennoch meinen wir, dass die Ergebnisse in der Tendenz ein zutreffendes Bild der Sozialen Arbeit in Freiburg zeichnen. Darüber hinaus sollte die Umfrage im Sinne einer aktivierenden Befragung auch ein Anstoß für Beschäftigte sein, über ihre aktuellen Arbeitsbedingungen nachzudenken und sich mit Kolleg*innen auszutauschen.

1. Betrieb

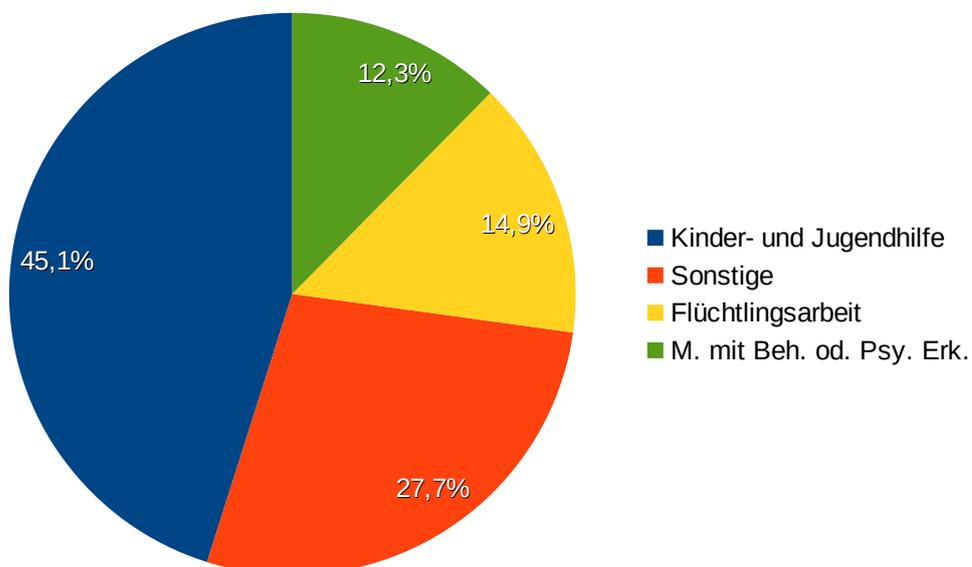
Du arbeitest in...



An der Umfrage haben rund 160 Personen teilgenommen. Davon arbeiten rund 67% in Freiburg, rund 6% im Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald und rund 27% im Landkreis Emmendingen.

Du arbeitest in der...

Die Antworten auf diese Frage teilen sich wie folgt auf (Bereich unter 5% sind unter Sonstiges zusammengefasst):

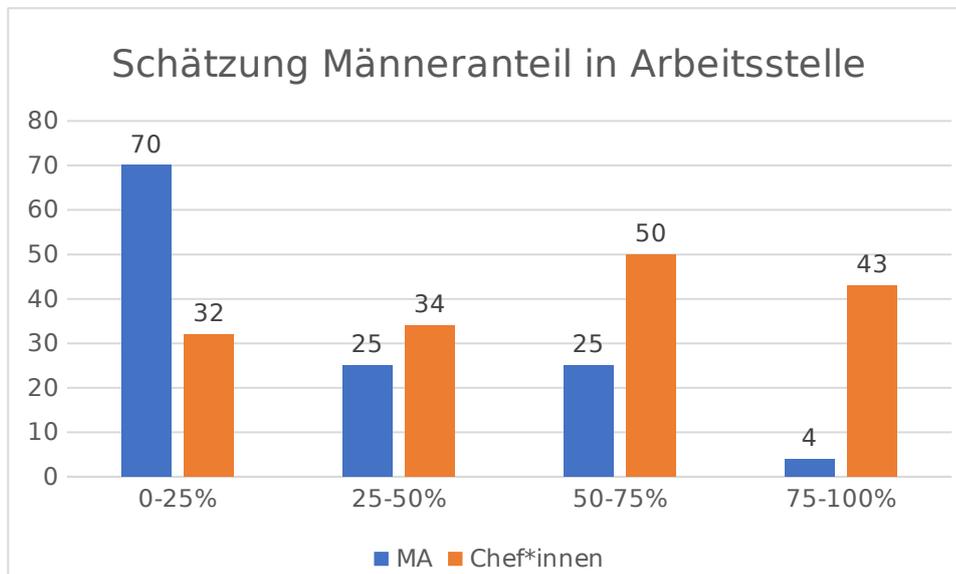


Hier zeigt sich die volle Breite der Tätigkeiten im Feld der sozialen Arbeit, bei gleichzeitigem starkem Übergewicht der Kinder- und Jugendhilfe.

Anzahl der Beschäftigten in deiner Arbeitsstelle?

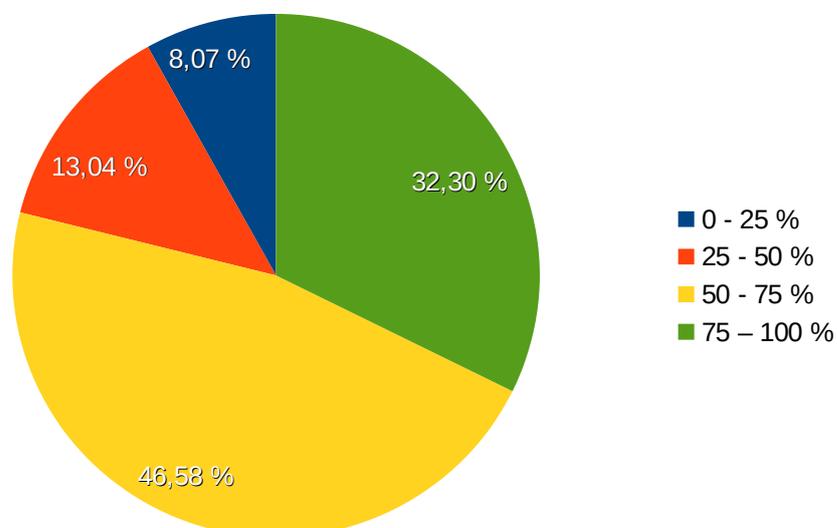
Zu dieser Frage lässt sich leider nicht viel sagen, da viele Befragte unterschiedliche Dinge angegeben haben (Teamgröße / Gesamtgröße der Schule, Behörde, etc. / alle Mitarbeiter*innen / nur Sozialarbeiter*innen).

Schätzung zum Geschlechterverhältnis



Bei der Schätzung des Männeranteils im Betrieb zeigte sich vor allem auf der Führungsebene eine Differenz. Hier dominieren immer noch die Männer, während Frauen öfter Angestellte sind.

Wie hoch schätzt Du den Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Deiner Arbeitsstelle?



Hier wird deutlich, dass es einen hohen Prozentsatz an Teilzeitbeschäftigung in der sozialen Arbeit gibt. Hierfür geben die Befragten mehrere Gründe an:

1. Unterfinanzierung u.a. durch zu geringe Regelförderung, Drittmittel oder Projektstellen; bei der SPFH vergibt das Jugendamt ein Stundendeputat pro Fall und das unternehmerische Risiko wird auf die Mitarbeitenden abgewälzt.

2. Arbeitsorganisation: flexiblere Urlaubs- oder Krankheitsvertretung („3 Teilzeitstellen können sich besser vertreten als 2 Vollzeitstellen“), geteilte Arbeitszeit (Schichtdienste, geteilte Dienste, hohe zeitliche Flexibilität z.B. bei SPFH, Bildungsarbeit (Einzeltermine über den Tag verteilt mit vielen Lücken) oder Sockelarbeit (die bedarfsorientiert vom Arbeitgeber aufgestockt wird).

Zitate aus der Umfrage:

„Sehr schwierig durch Konzept der Arbeitsstelle die Stunden einer Vollzeitstelle zu erfüllen.“

„Im Bereich werden keine Vollzeitstellen mehr vergeben, weil die Arbeitsanforderung der Flexibilität in der Sozialpädagogischer Familienhilfe bei 100% nicht erfüllt werden kann.“

aber auch:

„Es gibt rein konzeptionell fast nur Vollzeitstellen.“

„Arbeitgeber wünscht mehr Vollzeit“

3. Arbeitsbelastung: Häufig wird angemerkt, dass der Job bei 100 % nicht aushaltbar sei.

Zitate aus der Umfrage:

„nur wenige wollen Vollzeitstelle (Selbstschutz)“

„Mütter oder ältere Mitarbeiterinnen, denen die Belastung bei Vollzeit zu hoch wäre. Bei einer Vollzeitstelle müsste man aufgrund des Schichtdienstes fast durchgehend arbeiten und hätte so gut wie keine freien Tage mehr“

„Die meisten Stellen sind keine Vollzeitstellen, auch wenn durch den Arbeitsumfang und - Belastung mehr Prozente erforderlich sind“

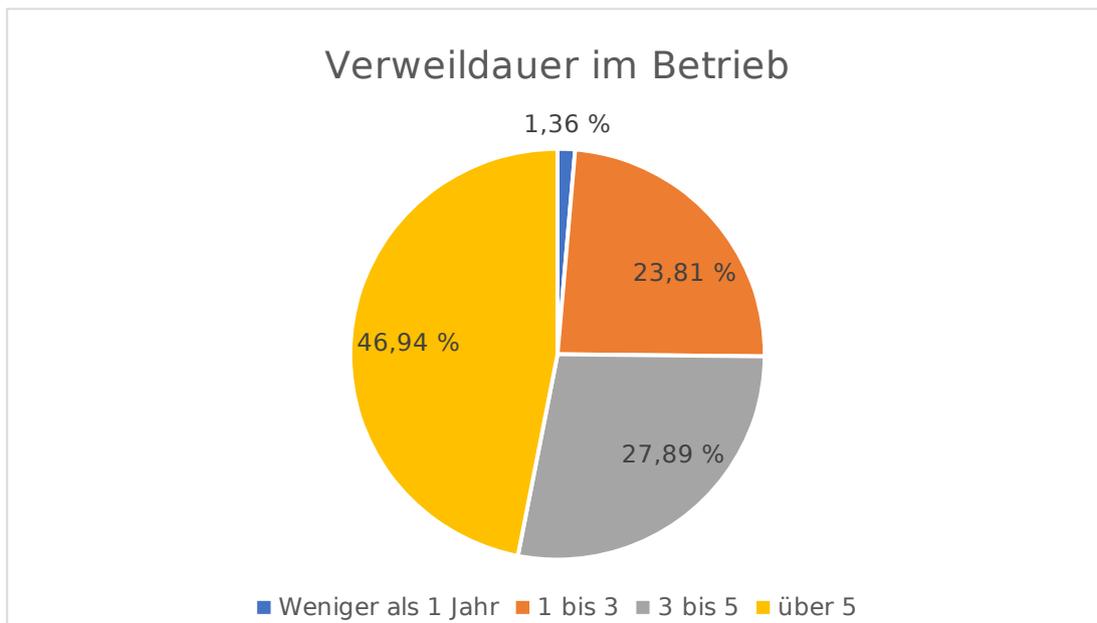
„Wer will denn schon Vollzeit arbeiten?“

„Es werden in der Regel keine Vollzeit Stellen vergeben aufgrund der hohen psychischen Belastung in diesem Arbeitsfeld und der erwarteten Flexibilität in der Arbeit“

Teilzeit wird überwiegend (ca. 80% der Auszusagen) mit der Arbeitsbelastung im Zusammenhang gebracht und als eine Form der Unterbeschäftigung, der Familienarbeit oder des Selbstschutz angesehen. Teilzeitarbeit kommt auch durch Nebenjob(s), Studium, parallele Weiterbildung und Familie zustande.

4. Familienzeiten: Ein weiterer Grund, der oft genannt wurde, ist, dass viele Frauen (fast ausschließlich Frauen wurden genannt) in Teilzeit arbeiten, um Zeit für die Familienaufgaben zu haben.

Verweildauer im Betrieb



Bei den Arbeitsbedingungen scheint es eine zeitliche und eine finanzielle Dimension zu geben. Viele Ältere, die in den Betrieben bleiben (gute Arbeitsbedingungen, Verbundenheit mit dem Arbeitgeber, sind in den „sicheren“ Projekten/Bereichen, Gefahr von Gehaltsabstufung bei Arbeitgeberwechsel), bei gleichzeitiger großer Fluktuation durch Befristung, schlechte Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen.

Zitate aus der Umfrage:

„viele unbefristete Verträge und hoher Anteil der Finanzierung über den städtischen Haushalt“

„Hohe Zufriedenheit, gute Bedingungen, relativ flexible Gestaltung der Arbeitszeit, familienfreundliche Arbeitszeiten, unbefristete Verträge...“

„Wenige Ältere sind sehr lange da. Die Jungen haben Teilzeit und unsichere Verträge und/oder wollen sich weiter qualifizieren“

„Auf der einen Seite sehr lange Dauer, wegen unbefristeter Beträge, auf der anderen Seite sehr kurze Dauer wegen Befristungen“

Befristungen und Arbeitsbelastung:

„Weil es ein sehr kollegiales Miteinander gibt, wurden manche Befristungen und schlechtere Bezahlung erduldet, da alle gerne hier arbeiten. Zudem gibt es noch alte Mitarbeiter/-innen, welche erheblich besser verdienen und die von einem Stellenwechsel aufgrund einhergehenden finanziellen Einbußen wahrscheinlich absehen.“

„Neue Mitarbeiter gehen schneller, sehr schlechte Bezahlung, schwierige Arbeitsbedingungen (...) Schulsozialarbeit "ältere" MA haben engere Bindung zum Träger und Altverträge/BAT. Projekte, befristete Verträge, geringe Bezahlung, wenig strukturelle und fachliche Unterstützung, Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem [Träger]“

„Befristete Verträge, mangelnde Wertschätzung, schlechte Rahmen- und Arbeitsbedingungen Wochenend- und Feiertagsarbeit, geringe Bezahlung für diese fordernde Arbeit, keine Bestrebungen Mitarbeiter zu halten, stattdessen häufiger Wechsel, Unzufriedenheit, zu viel Arbeit auf zu wenige Schultern verteilt „

„Zeitverträge und zu wenig Geld für diese verantwortungsvolle Tätigkeit“

Im (Teil-)Stationären gibt es auch viel Unzufriedenheit:

„Kurze Verweildauer insbesondere im Schichtdienst, der hohe emotionale Involvierung erfordert, Krankheitsvertretungen erfordert. Schichtdienst ist immer ein Kompromiss zw. der Arbeitsorganisation, den Interessen der Mitarbeitenden und dem Arbeitszeitschutzgesetz. Durch den hohen Personalwechsel wird zudem die Arbeit verdichtet.“

„Flexible Arbeitszeiten“ werden einerseits – wenn selbst wählbar - als etwas Positives genannt, aber andererseits – wenn die Flexibilität erzwungen ist – als Belastung beschrieben. Auffallend ist die Nicht-Nennung des Einflusses von flexiblen Arbeitszeiten auf die Qualität der Arbeit (positiv wie negativ).

Als gute Arbeitsbedingungen wurden genannt: guter Lohn, unbefristet Arbeitsverhältnisse, Kollegialität im Team/Träger/Vorgesetzte (Betriebsklima), flexible Arbeitszeiten, interessantes Arbeitsfeld, gute Unterstützung durch Vorgesetzte (fachlich fundiert, Wertschätzung), Weiterbildungsmöglichkeiten, flache Hierarchien, dauerhafte Finanzierung.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist interessant, dass der Bestandsschutz im TVöD bei Wechsel ein Thema zu sein scheint. Ebenso einen Einfluss haben die verlängerten Stufenzeiten im SuE zu den allgemeinen Regeln im TvöD, die Neueinsteiger*innen und Wechselnde abverlangen, sich lange „hoch zu arbeiten“. Loyalität wird zudem über Sonderzahlung gesteuert, die nur die Person bekommt, die am 1.12. beschäftigt ist. Aber auch die Themen Arbeitsbelastung Fallzahlen und Befristung spielen eine Rolle.

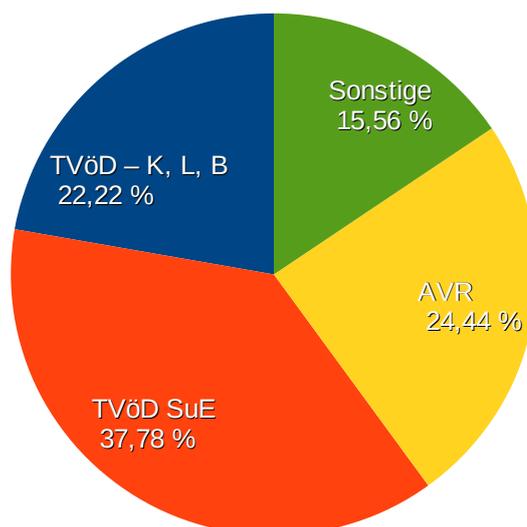
2. Lohn

Durchschnittlicher Stundenlohn

Der durchschnittliche Stundenlohn aller Befragten beträgt 22,90€.

Tarifbindung

77 Prozent der Befragten werden nach Tariflohn bezahlt. Folgend eine Übersicht der geltenden Tarife:



Flexibler Lohnanteil

Es kamen kaum Rückmeldungen, ob Zuschläge (Nacht-, Wochenarbeits- Feiertags-, Bereitschafts-, Überstundenzuschläge, Wegezeiten, Jahressonderzahlung, Prämien) bezahlt werden. Entweder sind diese nicht bekannt oder werden nicht gewährt. Allerdings sind die Tarifverträge so flexibel gestaltet, dass viele Arbeitszeiten als „normal“ definiert werden und somit nicht gesondert vergütet werden müssen.

„Zuschläge für Nachtarbeit, jedoch reizen die Arbeitszeiten den TVöD aus. Fast alle Stunden sind ohne Zuschläge. Nicht jedoch für die ständige Flexibilität die mit Mehrarbeit nicht geldlich sondern lediglich in Freizeit ausgeglichen werden. Stelle müsste von Haus aus min. 20% mehr Stellenumfang haben, damit Arbeit auch in verfügbaren Zeit gut geleistet werden kann.“

„Ich weiss von mindestens 4 Mitarbeiter, die keine Sonn- und Feiertagszuschläge ausbezahlt bekommen hatten“

Generell ist festzuhalten, dass es eine Unzufriedenheit mit der Höhe des Lohnes gibt, die den verantwortungsvollen Aufgaben nicht gerecht wird. Die Eingruppierung der verschiedenen Tätigkeiten wirft Fragen auf, ab wann eine Tätigkeit als S 11, S 12 oder S 14 gewertet wird. Zudem werden die Stufenregelung allein nach Betriebszugehörigkeit und die Nicht-Anerkennung der vollen Berufserfahrung kritisiert. Auch ist festzustellen: Über Lohn wird unter Kolleg*innen nicht gesprochen.

*„Der Lohn ist ein kleines Tabu-Thema in unserem Team, da niemand weiß, ob er*sie besser oder schlechter als die anderen bezahlt wird und niemandem auf den Schlipps treten möchte.“*

In den nicht tarifgebundenen Betrieben muss für mehr Geld gestritten werden, da es dort keine automatische Anpassung gibt (nicht mal an die Inflation).

„Eine 50% Stelle ist für eine Leben in Freiburg viel zu gering bzw. die Löhne zu gering. Lohnerhöhung (gemäß Stufenaufstieg TvöD) erst nach mehrmaligem Antrag, man musste "dranbleiben". Wer das nicht tut, bekommt auch nicht mehr“

„dennoch für die Arbeit die man leistet zu wenig, liegt aber mehr am sozialen System als an der Einrichtung“

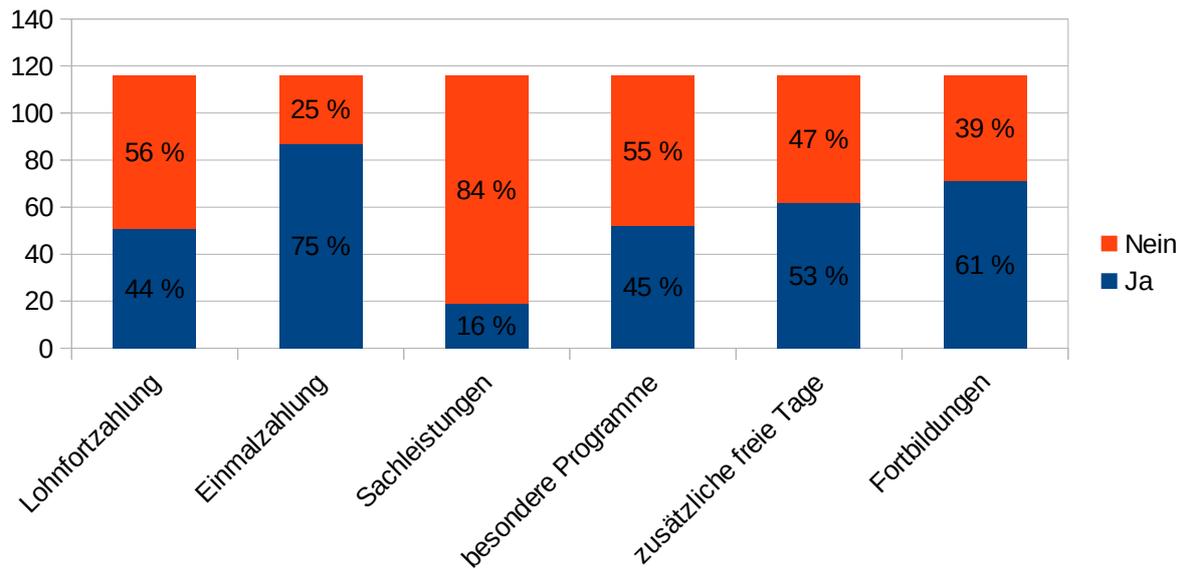
Willkürliche Lohndifferenz bei gleicher Tätigkeit

Bei keiner der Befragten gab es eine willkürliche Differenz in der Entlohnung bei gleicher Tätigkeit.

3. Sach- und Sozialleistungen

In diesem Themenbereich liegen Antworten von 116 Kolleg*innen vor. Folgend eine Übersicht über alle Sach- und Sozialleistungen:

Sach- und Sozialleistungen



Urlaub

Den Themenbereich Urlaub führen wir nicht aus, da die Antworten sehr uneinheitlich sind und damit nur eine eingeschränkte Aussagekraft haben.

Lohnfortzahlung

Zum Thema Lohnfortzahlung geben 65 Kolleg*innen (56 %) an, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu erhalten. Da es sich hierbei um eine gesetzliche Regelung handelt, die unabhängig von Tarifverträgen gilt, gibt es für diese Häufung folgende Interpretationen: Entweder wurde unter Lohnfortzahlung etwas anderes verstanden, oder die Fachkräfte kennen ihre rechtlichen Ansprüche nicht. Erfolgt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall kann diese eingeklagt werden!

Einmalzahlungen

Mit 87 Kolleg*innen (75 %) bekommt die Mehrheit der Beschäftigten Einmalzahlungen; hierunter v.a. Weihnachtsgeld und Jahressonderzahlungen in unterschiedlichen Beträgen. Daneben gibt es vereinzelt Prämien, Gewinnausschüttungen oder Festbeträge.

Sachleistungen

Umgekehrt verhält es sich bei den Sachleistungen. Nur eine Minderheit von 16 % erhält Sachleistungen über den Lohn hinaus wie Tankgutscheine, Diensthandy oder Jobticket. Möglicherweise gibt es auch hier Informationslücken oder sind bestimmte Leistungen nicht präsent. Auch Betriebsrenten werden hier genannt, allerdings teilweise mit Einschränkungen.

Besondere Programme

Immerhin 52 Kolleg*innen (45 %) kommen in den Genuss von besonderen Programmen. In der Mehrzahl wird hier Hansefit genannt, aber auch andere Gesundheitsprogramme, Jobrad und interne Fortbildungen tauchen vereinzelt auf.

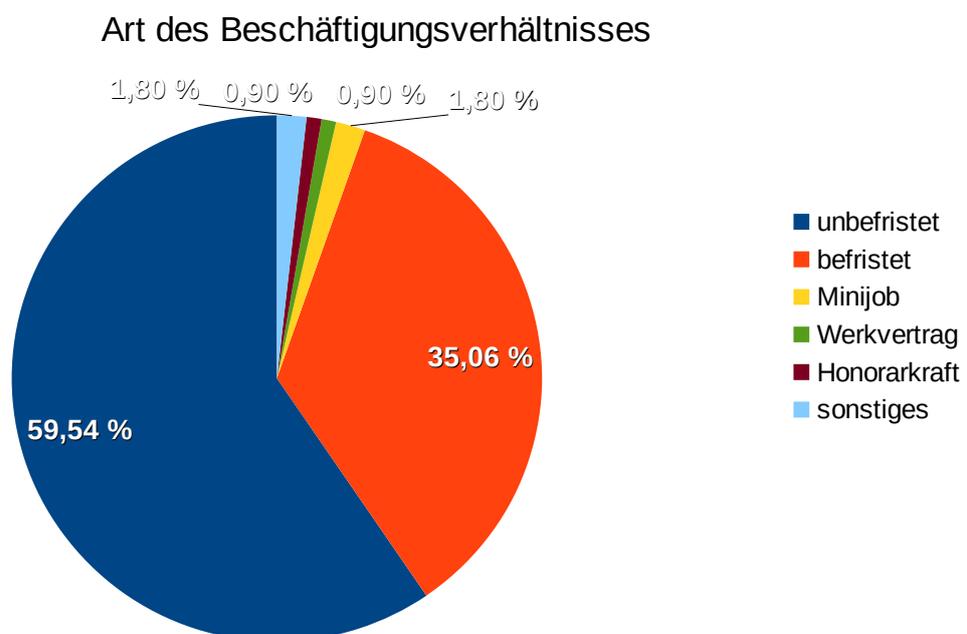
Zusätzliche freie Tage

62 Kolleg*innen (53 %) nennen zusätzliche freie Tage. Allerdings fallen hierunter auch Heilig Abend und Silvester, die in vielen Tarifverträgen als Feiertage gelten. Deshalb sind die Antworten hier auch mit Vorsicht zu genießen. Einige geben an, den Rosenmontag (teilweise halbtägig) frei zu bekommen, andere haben am Fasnachtsdienstag und am Gründonnerstag halbtags frei.

Fortbildungen

Auffallend ist, dass 45 Kolleg*innen (39 %) keine bezahlten Fortbildungen während der Arbeitszeit erhalten. Manchmal können die Beschäftigten die Arbeitszeit anrechnen, müssen aber die Fortbildung selbst bezahlen. Selten werden Fortbildungen problemlos genehmigt, immer wieder sind einrichtungsinterne Diskussionen notwendig. Somit sind Fortbildungen bei vielen Trägern ein umkämpftes Thema – bedenklich für eine Branche, die viel Wert auf Professionalität legt.

4. Beschäftigungsverhältnis



Art des Beschäftigungsverhältnisses

Von 114 Kolleg*innen haben 68 Beschäftigte (60 %) eine unbefristete Festanstellung; weitere 40 Kolleg*innen (35 %) haben einen befristeten Vertrag. Nur ein geringer Prozentsatz arbeitet auf Basis eines Minijobs oder eines Werkvertrags oder als Honorarkraft. Bei den Befristungen handelt es sich zum einen um sachgrundlose Befristungen zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses; entgegen dem Narrativ vom Fachkräftemangel scheuen sich Träger im Sozialbereich, neue Fachkräfte unbefristet einzustellen. Zum anderen werden jedoch einige Befristungen mit Sachgrund genannt (Elternzeitvertretung, Drittmittelfinanzierung in Projekten etc.), die teilweise darauf hindeuten, dass Befristungen mit Sachgrund von Trägern missbraucht werden - mit den entsprechenden Konsequenzen für die Beschäftigten.

„Zunächst zwei mal befristet, trotz der anfänglichen Zusage einer Unbefristung nach einem Jahr Beschäftigung. Erst nach der Forderung der Unbefristung ein unbefristetes Verhältnis; erfolgt mit dem Kommentar, ich sei fordernd“

„Inzwischen bin ich 8,5 Jahre beim Träger XY. Eine Entfristung erhielt ich erst, nach dem ich Druck machte und dies an verschiedenen Stellen einforderte, nach etwa 5 Jahren. Befristungsgrund waren befristet Projektlaufzeiten. Ob dies nach zahlreichen Befristungen von zwischen 5-12 Monaten rechtens war weiß ich nicht, konnte es aber auch irgendwo nachvollziehen, da die Projektgelder halt nur zeitlich bewilligt wurden. Allerdings fehlte dadurch die Wertschätzung und ein Zeichen des Arbeitgebers die Mitarbeiterinnen halten zu wollen. Da die Gelder meist sehr kurzfristig bewilligt wurden, hätte man sich theoretisch arbeitslos melden müssen etc. pp. Das Risiko trug somit immer der Arbeitnehmer.“

Arbeitsvertrag

Mit 113 Kolleg*innen haben fast alle Befragten (99 %) einen schriftlichen Arbeitsvertrag; nur eine Person arbeitet auf Basis einer Übungsleiterpauschale und hat keinen Arbeitsvertrag. In einigen Fällen ändern sich die Arbeitsverhältnisse (Arbeitszeit, Arbeitsinhalte etc.) immer wieder. Dann stimmen häufig die schriftlichen Arbeitsverträge nicht mit den tatsächlichen Arbeitsstunden oder Tätigkeiten überein.

5. Arbeitszeit

Länge der vereinbarten Arbeitszeit

Im Durchschnitt beträgt die Arbeitszeit 30,77 Stunden die Woche. Insgesamt haben ca. 68% der Befragten ihre vertragliche Arbeitszeit schlüssig angegeben.

Die angegebene Arbeitszeit ergibt daraus:

Deputat	Angaben	Anteil
38 - 41 Stunden (Vollzeit)	34	31,4 %
30 -37,75 Stunden (Dreiviertelvertrag und etwas mehr)	29	26,8 %
19 – 29,75 Stunden (Halbtags und etwas mehr)	35	32,4 %
10 – 18,75 Stunden (unter halbtags, Elternzeit, Midijob)	8	7,4 %
Unter 10 Stunden (davon 1 x 450-Job, 1 Übungsleiter-Job)	2	1,8 %

Stimmt die reale Arbeitszeit mit der vereinbarten überein?

Auf diese Frage haben 70,7 % der Befragten geantwortet. Von diesen wiederum stimmte bei 44 % die reale mit der vereinbarten Arbeitszeit überein. Bei einer Mehrheit von 56 % ist das nicht der Fall.

Begründungen

Auf die Frage, ob sie zu freiwilligen Überstunden bereit wären, äußerten sich 72% der Befragten. Davon waren 32,4% zu freiwilligen Überstunden bereit. Beim Abrechnungsmodus von Überstunden fällt auf, dass nur bei sehr wenigen die Überstunden eindeutig ausbezahlt werden (2%). Bei den meisten Kolleg*innen werden Überstunden mit Ausgleichsstunden verrechnet (43%) oder es besteht keine klare Regelung (43%). Bei nur wenigen Kolleg*innen werden Überstunden eindeutig nicht ausbezahlt (5,6%). Viele Kolleg*innen geben hier allerdings keine klare Antwort an (27%).

Unklare Verhältnisse zur Berechnung der Arbeitszeit sind oft Ursache für diese Unklarheit. So sind Regelungen zur Vorbereitung, Anfahrtsweg und Nachbereitung teilweise nicht klar oder sie werden vom Arbeitgeber zu Lasten der Beschäftigten interpretiert.

Auch fällt auf, dass bei gebundenen Arbeitsverhältnissen (also z. B. im Heimbereich mit Schichtdienst) die Bereitschaft oder Notwendigkeit zu Überstunden höher ist. Verrechnungsmodi bleiben oft unklar.

Teilweise sind auch nur Aufträge klar benannt und die Umsetzung bleibt den Arbeitnehmer*innen überlassen. Auch wird in höher gestellten Positionen davon ausgegangen, dass auf dieser Ebene nicht abgerechnete Überstunden geleistet werden.

Eine teils hohe Bereitschaft zur Selbstaussbeutung und wenig Kenntnis oder Interesse an gesetzlichen Regelungen und Mitbestimmungsrechten tun ein Übriges dazu, dass Unklarheiten nicht beseitigt werden.

Wie ist die zeitliche Struktur des Arbeitstages?

Was die zeitliche Struktur des Arbeitstages betrifft, arbeiten die meisten der Befragten flexibel, entweder nach eigener Festlegung (34 %) oder in Abhängigkeit von den Klienten (24 %). Weitere 22% der Befragten arbeiten durchgehend z.B. von 9 bis 17 Uhr.

Werden Zeiten für Vorbereitung usw. bezahlt?

Angaben zur Bezahlung von Vorbereitungszeiten machten nur die Hälfte der Befragten. Unter ihnen geben Zweidrittel an, dass ihre Vorbereitung bezahlt wird, bei weiteren 20 % wird die Vorbereitung teilweise bezahlt und nur etwa 12 % erhalten keine Vergütung für die Vorbereitungszeiten. Die für die Vorbereitung zur Verfügung stehende Zeit wird für eine qualitativ gute Arbeit als deutlich zu gering eingeschätzt. Manche müssen Vor- und Nachbereitung privat erledigen, während andere genau darauf achten, sich alle Arbeitszeiten aufzuschreiben, insofern das möglich ist.

„Leider gibt es nur ein sehr geringes Zeitbudget für Vor- und Nachbereitung. Mir reicht das nicht, um meinen Ansprüchen dafür gerecht zu werden.“

„Ich schreibe mir die Vorbereitung einfach als Arbeitszeit auf [...] was nicht bezahlt wird mach ich nicht“

„wurden Dinge in der Arbeitszeit nicht geschafft, mussten sie privat erledigt werden bzw. wurden nicht vergütet“

Aufreger beim Thema Arbeitszeit

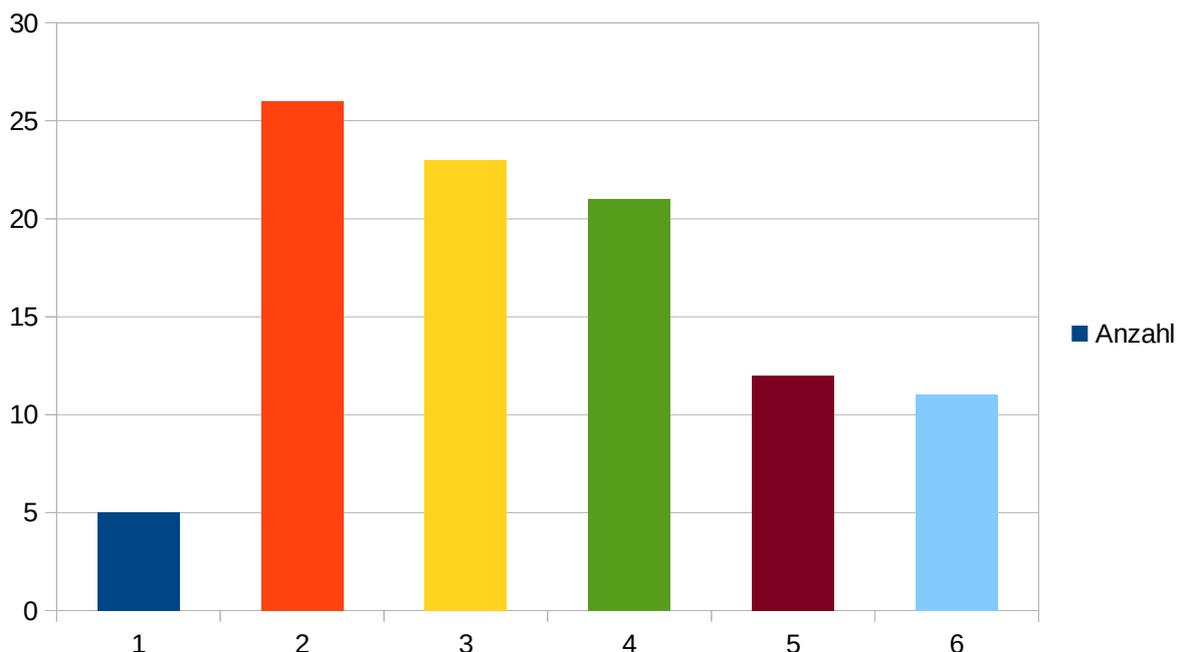
Einige Befragte berichten, dass oft keine Pausen gemacht werden und Erreichbarkeit auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erwartet wird. Die Entlohnung von Nachtbereitschaft (2,5 Stunden bezahlt bei 8 Stunden Anwesenheit) wird als ungerecht empfunden.

„Die Arbeitszeit soll im Stundenkontingent bleiben, jedoch ist die Arbeit in dieser Zeit nicht oder nur unzufriedenstellend zu bewerkstelligen“

Der Freizeitausgleich von Überstunden ist dann problematisch, wenn die Arbeitsbelastung stabil hoch bleibt. Andere Kolleg*innen empfinden die flexible Mehrarbeit bei schwankendem Arbeitsaufkommen als angemessen. Insgesamt verlangen die Arbeitszeiten im Feld der Sozialen Arbeit den Beschäftigten eine sehr hohe Flexibilität ab.

6. Fachlichkeit

Die Befragten wurden gebeten, mit der Vergabe einer Schulnote zu bewerten, ob fachliche Standards und Debatten in ihrer alltäglichen Arbeit eine Rolle spielen. Folgende Grafik zeigt die Verteilung. Der Notendurchschnitt lag bei 2,93.



In den offenen Antworten wurde von den Befragten oft betont, dass es wenig Zeit für fachliche Debatten gebe und teilweise auch, dass diese von der Leitung nicht erwünscht seien, da diese zu zeitaufwendig wären. Andere Befragte gaben an, dass fachliche Debatten bei ihnen im Betrieb durchaus eine Rolle spielten. Als Platz für den fachlichen Austausch wurden oft Gespräche unter Kolleg*innen und Teamsitzungen genannt. Sowohl von den Ergebnissen der Benotung als auch von

den offenen Antworten ist davon auszugehen, dass die Implementierung fachlicher Standards und Debatten sich je nach Träger stark unterscheiden.

Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit für die Lösung sozialer Probleme

Die Mehrheit der Befragten schätzte ihre Arbeit als sinnvoll für das Lösen von sozialen Problemen ein. Nur sehr wenige Befragte antworteten auf diese Frage mit einem klaren Nein. Ein nicht unerheblicher Anteil der Befragten schätzte ihre Position als ambivalent ein. Oft wurde zwar betont, dass in Einzelfällen eine konkrete Verbesserung der Situation der Klienten erzielt werden konnte, sich aber dadurch nichts an den generellen sozialen Problemlagen ändern würde, die immer wieder erneut „Klienten“ produzierten.

„Gerade bei der Betreuung von minderjährigen Geflüchteten, die dann nach 3 Jahren abgeschoben werden, habe ich teilweise das Gefühl, dass sie umsonst ist. Bei anderen jungen Menschen bin ich eher ein Puffer zwischen den Klient_innen und den Akteur_innen bei den Ämtern. Deshalb bin ich eher eine Syntombekämpferin als eine Problemlöserin.“

„Hat viele sinnvolle Anteile die aber in der Praxis oft nicht zur Anwendung kommen. Soziale Probleme sind politisch, gesellschaftlich zu bearbeiten und vielleicht auch zu lösen. Dort könnte Soziale Arbeit ein Rolle spielen. Wenn sie es denn wollte und schafft sich zu organisieren. Sehr sinnvoll als individuelle Lösung für Probleme von Menschen, strukturell wenig wirkungsvoll.“

Womit wird die Arbeitszeit verbracht?

Die Mehrzahl der Befragten verbringen von 10 bis 30% ihrer Arbeitszeit mit Bürokratie am Arbeitsplatz (Dokumentation, Eigenmittel einwerben, etc.). Noch einmal 10 bis 30% nimmt die Bewältigung der Bürokratie mit den Klienten in Anspruch. Der Anteil für die direkte sozialpädagogische Arbeit mit den Klienten verteilt sich relativ gleichmäßig auf die Kategorien 21-30%, 31-40%, 41-50% und 51% und mehr. Dies dürfte an den verschiedenen Arbeitsfeldern mit ihren verschiedenen Anforderungen liegen. Der Austausch mit Kolleg*innen, Teamsitzungen und der fachliche Austausch macht für die Mehrheit ca. 11-20 % ihrer Arbeitszeit aus.

Unterschied eigene fachliche Haltung und die des Arbeitgebers

Sehr oft wurde genannt, dass die Beschäftigten sehr auf die Fachlichkeit ihrer Tätigkeit achten, während der Arbeitgeber viel mehr auf die Wirtschaftlichkeit des Handelns schaut. Dies scheint beim Thema „Fachlichkeit“ die größte Konfliktlinie zwischen Träger und Angestellten zu sein. Teilweise wurde auch noch die vom Träger nicht gewünschte politische Perspektive genannt. Es gab aber auch bei vielen Befragten eine hohe Übereinstimmung zwischen den fachlichen Haltungen.

*„Die prinzipielle Haltung unterscheidet sich nicht grundlegend. Allerdings unterscheidet sich vor allem der Blick von der Arbeit direkt mit den Klient*innen und der Notwendigkeit der Wirtschaftlichkeit der Maßnahme. Hierdurch werden fachliche Entscheidungen nicht möglich, da sonst weniger Geld vorhanden wäre.“*

„Politische Perspektive (fach- und sozialpolitische) sollte nach Meinung des Arbeitgebers keinen Platz in unserer Arbeit haben. Bei der fachlichen Einschätzung konkreter Arbeitssituationen gibt es viel Übereinstimmung.“

Kommentare zu Fachlichkeit

„Fachliches Arbeiten ist oft dann nicht möglich, wenn zu viel Arbeit bei zu wenig Zeit ist - Mehr Stellenprozente/Personal würde mehr zu mehr Fachlichkeit führen.“

7. Aktiv werden

Was nervt Dich am meisten an Deiner Arbeit?

Auf diese Frage kamen erwartungsgemäß sehr verschiedene Antworten. Am häufigsten beschwerten sich die Kolleg*innen über (zu) viel Bürokratie, eine generell hohe Arbeitsbelastung mit vielen zu erbringenden Überstunden, dadurch (zu) wenig Zeit für fachliches Arbeiten, einen zu geringen Lohn, wenig Mitbestimmung und fehlende innerbetriebliche Demokratie sowie über die mangelnde Wertschätzung der erbrachten Arbeit im Allgemeinen. Mehrfach genannt wurden Befristungen, Personalmangel, fehlende finanzielle Ausstattung der eigenen Arbeit und zu wenig Kontakt zu Kolleg*innen. Besonders die Punkte hohe Arbeitsbelastung, mangelnde Wertschätzung des Berufs und die fehlende Mitbestimmung könnten Themen für kommende politische Kampagnen rund um die Tarifaueinandersetzungen darstellen.

Welche strukturellen Probleme erschweren Deine Arbeit?

Auch auf diese Frage gab es einen bunten Strauß an Antworten. Mit Abstand am Häufigsten wurde die überbordende Bürokratie (z.B. der hohe Dokumentationsaufwand), rechtliche Unsicherheiten bei der eigenen Arbeit und starke Hierarchien im Betrieb genannt. Des weiteren erschweren ein auf Wirtschaftlichkeit ausgerichtetes Handeln der Träger, Befristungen der Anstellung, sowie nicht vorgesehene, aber in der Arbeit mit den Klienten zwingend notwendige Tätigkeiten die alltägliche Arbeit der Befragten.

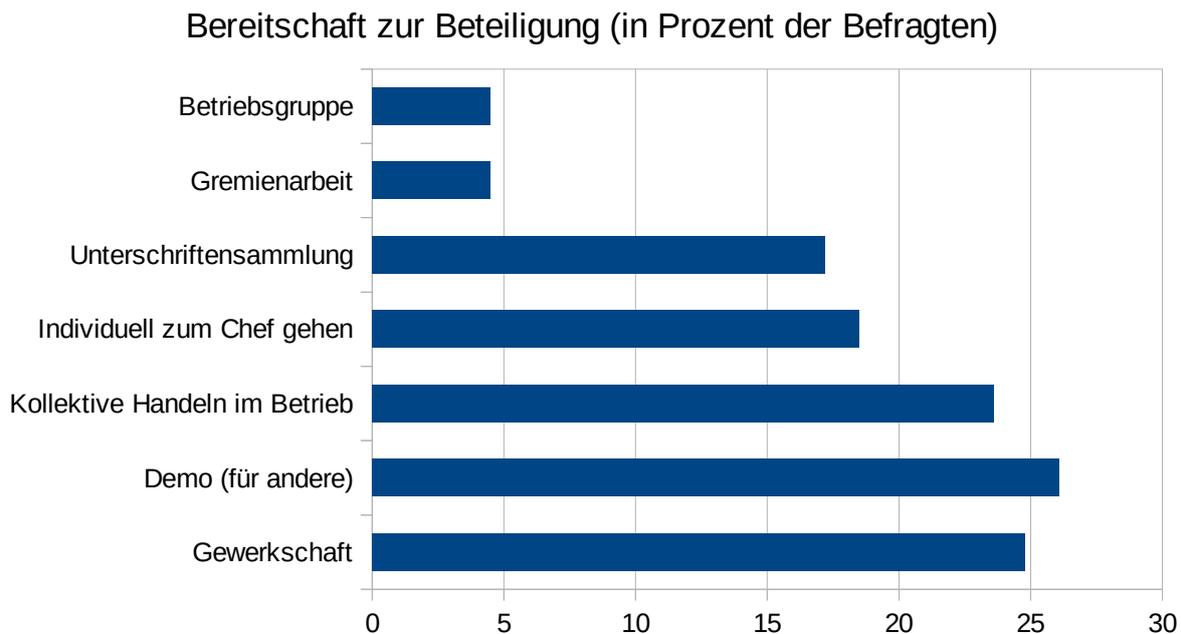
Was gefällt Dir am besten an Deiner Arbeit?

Mit weitem Abstand am häufigsten wurde auf diese Frage „die Arbeit mit den Klienten“ genannt. Auch die hohe Flexibilität und Autonomie der Ausgestaltung der Arbeit, die gute Arbeit mit Kolleg*innen, eine hohe Abwechslung, sowie das Gefühl eine sinnvolle Arbeit zu verrichten wurden von mehreren Befragten ausgeführt.

Was sollte dringlichst geändert werden?

Sehr häufig genannt wurden eine höhere Entlohnung, der Abbau von Hierarchien im Betrieb, eine höhere (gesellschaftliche) Wertschätzung der erbrachten Arbeit und die Einstellung von mehr Personal um die Arbeitsbelastung zu senken. Auch eine Entfristung von Verträgen, eine bessere Infrastruktur (Büros, IT) sowie der Abbau von Bürokratie wurden gewünscht.

Wo bist Du auch bereit mitzumachen?



Große Bereitschaft besteht bei den Befragten, einer Gewerkschaft beizutreten und Demonstrationen zu besuchen (beides immerhin 25% der Befragten). Auch kollektives Handeln im Betrieb können sich einige vorstellen, ohne jedoch in Gremien (wie dem Betriebsrat/Personalrat) oder in einer Betriebsgruppe mitzuarbeiten.

Aus unserer Perspektive ist der Aufbau von aktiven Betriebsgruppen in Kombination mit einem offensiv agierenden Betriebsrat jedoch unerlässlich, um eine reale Kampfkraft in den Betrieben zu entwickeln und Forderungen nicht nur zu stellen, sondern sie auch durchzusetzen. Für kommende Kampagnen wird es nötig sein, das Konzept der Betriebsgruppe unter den Kolleg*innen bekannter zu machen. Es sollte jedoch auch nicht unterschlagen werden, dass ca. 1/3 der Befragten keine Angaben machten.

*„Ich finde einen kollektiven Streik aller Sozialarbeiter*innen mit möglicher Solidarisierung der Klient*innen sinnvoll, zu deren Lasten ja auch und vor allem die schwierigen Bedingungen gehen.“*

Wo bist Du schon aktiv?

Die meisten der Aktiven hatten versucht, individuell auf Probleme zu reagieren. Darunter gibt es ein paar Gewerkschaftsmitglieder (v.a. Verdi), wenige sind im Betriebsrat/Personalrat oder einer Mitarbeitervertretung aktiv oder organisierten kollektive Aktionen in der Belegschaft. Insgesamt gab es im Vergleich zu den anderen Fragen hier aber weniger Rückmeldungen.

Welche Forderungen in den kommenden Tarifverhandlungen sind Dir am wichtigsten?

Der Mehrheit der Befragten waren prozentuale Lohnforderungen gegenüber den (solidarischeren) Sockelbetrag-Forderungen wichtiger. Eine leichte Mehrheit der befragten würde auch Forderungen nach Mindestbesetzungen und einem höheren Personalschlüssel begrüßen. Arbeitszeitverkürzung

und mehr bezahlte Fortbildungen sind dagegen für die meisten Sozialarbeiter*innen aktuell kein Thema.

Fazit

Aus den Ergebnissen der Umfrage haben wir einige Thesen und Forderungen abgeleitet.

Thesen

- 1) Sozialarbeiter*innen wollen stärker an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen beteiligt werden .
- 2) Fachliche Argumente werden durch ökonomische Argumente in den Hintergrund gedrängt .
- 3) Viele Fachkräfte sind über ihre Rechte und Ansprüche nicht genügend informiert.
- 4) Befristung aus sachlichem Grund wird in der Sozialen Arbeit missbraucht.
- 5) Die Arbeitsbelastung ist in vielen Fällen zu hoch.
- 6) Viele Fachkräfte wollen oder können nicht Vollzeit arbeiten, weil es arbeitsorganisatorisch nicht möglich ist oder sie sich selbst vor zu großer Arbeitsbelastung schützen wollen.
- 7) Es fehlt an Wertschätzung und angemessener Bezahlung.
- 8) Die nur teilweise Bezahlung von Nachtbereitschaftsdiensten am Einsatzort selbst (z.B. im Heim) ist ein Skandal.

Forderungen

Mit Blick auf die Profession: Soziale Arbeit muss sich besser organisieren - nur so kann geltendes Recht durchgesetzt und Fachlichkeit gegenüber ökonomischen Gesichtspunkten gestärkt werden! Werdet aktiv und schließt Euch zusammen!

Auf der betrieblichen Ebene: Organisiert Euch auch im Betrieb oder in Eurer Einrichtung - sucht Gleichgesinnte, dann seid Ihr nicht mehr allein! Macht euch schlau und informiert Euch über Eure Rechte! Nutzt die Möglichkeiten der betrieblichen Mitbestimmung! Gründet Betriebsgruppen!

In Richtung Gewerkschaften: In den Tarifaueinandersetzung sollten nicht nur monetäre Aspekte behandelt werden - wir sollten Wege finden, auch Arbeitsbelastung, Gesundheit oder Personalschlüssel tariffähig zu machen! Gute Arbeit braucht Kontinuität - deshalb muss die Befristungspraxis beendet werden! Volle Bezahlung für Nachtbereitschaftsdienste!

Mit Blick auf die Kommune: Es bedarf des Drucks auf die Gemeinderatsfraktionen! Die Kommune soll nur solchen Trägern Zuschüsse gewähren, die mindestens nach Tarif bezahlen.

Und nun?

Die Ergebnisse sollen als Grundlage für eine Intervention in den kommenden Tarifaueinandersetzungen dienen. Außerdem sollen die Ergebnisse dazu anregen, in Euren Teams und Fachausschüssen zu diskutieren und Euch mit Gleichgesinnten am Arbeitsplatz zusammenzuschließen. Wie sind die Arbeitsbedingungen bei Euch vor Ort? Was wollt und was könnt Ihr verändern? Die Umfrage war als Auftakt für solche und ähnliche Fragen gedacht.

Darüber hinaus wollen wir in der nächsten Zeit mit regelmäßigen Veranstaltungen Selbstorganisation fördern, insbesondere das Thema „Betriebsgruppe“ scheint unter Kolleg*innen wenig bekannt zu sein, ist aber unseres Erachtens ein wichtiger Ausgangspunkt für politisches und gewerkschaftliches Handeln im Betrieb.

Schaut auf unsere Homepage, tragt euch in den Mail-Verteiler ein und kommt gerne bei unseren monatlichen Treffen vorbei - die Termine findet Ihr ebenfalls auf der Homepage. Und wenn Ihr vor Ort Unterstützung braucht, meldet euch!

Arbeitskreis Kritische Soziale Arbeit Freiburg

aksfreiburg.wordpress.com

aks-freiburg@gmx.de

