

Institut für soziale Arbeit e. V. [Hrsg.]

ISA-Jahrbuch zur Sozialen Arbeit 2024. Fachkräfte und Soziale Arbeit: aktuelle Themenfelder und Herausforderungen

Münster ; New York : Waxmann 2024, 167 S.



Quellenangabe/ Reference:

Institut für soziale Arbeit e. V. [Hrsg.]: ISA-Jahrbuch zur Sozialen Arbeit 2024. Fachkräfte und Soziale Arbeit: aktuelle Themenfelder und Herausforderungen. Münster ; New York : Waxmann 2024, 167 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-332869 - DOI: 10.25656/01:33286; 10.31244/9783830999829

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-332869>

<https://doi.org/10.25656/01:33286>

in Kooperation mit / in cooperation with:



WAXMANN
www.waxmann.com

<http://www.waxmann.com>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. der Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Die neu entstandenen Werke bzw. Inhalte dürfen nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergegeben werden, die mit denen dieses Lizenzvertrages identisch oder vergleichbar sind.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public and alter, transform or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work. If you alter, transform, or change this work in any way, you may distribute the resulting work only under this or a comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

ISA-JAHRBUCH

ZUR **SOZIALEN ARBEIT**

2024

*Fachkräfte und Soziale Arbeit:
aktuelle Themenfelder und
Herausforderungen*



WAXMANN



Institut für soziale Arbeit e. V.

ISA-Jahrbuch zur Sozialen Arbeit 2024

Fachkräfte und Soziale Arbeit:
aktuelle Themenfelder und
Herausforderungen

Herausgegeben vom
Institut für soziale Arbeit e. V.

Redaktion (alph.):
Sophia Gollers, Maren Hilke, Almut Kriele,
Stephanie Moldenhauer, Anja Sibum



Waxmann 2024
Münster · New York

Institut für soziale Arbeit e. V.

Friesenring 40

48147 Münster

Fon + 49 251 20 07 99-0

www.isa-muenster.de

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Print-ISBN 978-3-8309-4982-4

E-Book-ISBN 978-3-8309-9982-9

<https://doi.org/10.31244/9783830999829>

© Waxmann Verlag GmbH, 2024

Steinfurter Straße 555, 48159 Münster

www.waxmann.com

info@waxmann.com

Gestaltung: Fabian Möcking

Dieses E-Book ist unter der Lizenz CC BY-NC-SA 4.0 veröffentlicht:

Namensnennung – Nicht-kommerziell –

Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International



Diese Lizenz gilt nur für das Originalmaterial. Alle gekennzeichneten Fremdinhalte (z.B. Abbildungen, Fotos, Zitate etc.) sind von der CC-Lizenz ausgenommen und für deren Wiederverwendung ist es ggf. erforderlich, weitere Nutzungsgenehmigungen beim jeweiligen Rechteinhaber einzuholen.

Inhalt

Sophia Gollers, Maren Hilke, Almut Kriele, Stephanie Moldenhauer, Anja Sibum

Einleitung

Fachkräfte und Soziale Arbeit:

aktuelle Themenfelder und Herausforderungen 7

Fachkräfte und Professionalität

Johannes Nathschläger

Soziale Arbeit als existenzielles Geschehen und die Auswirkungen
auf das Selbstverständnis der Profession 14

Jörg Rövekamp-Wattendorf

Thesen zum Coolout in der Sozialen Arbeit
Folgen beruflicher Belastungen im Handlungsfeld der Berufsberatung 28

Bianca Grafe

Warum es ethische Fachpraxis in der Intervention gegen Gewalt braucht 42

Fachkräftemangel und Fachkräftegewinnung

Bernhard Hübers, Rabea Pfeifer

Wissensbasierte Ansätze in der Entwicklung von Strategien
zur Fachkräftesicherung 57

Helena Baldina

»Nur qualifizierte Migrant*innen sind gute Migrant*innen«.
Über rechtliche Änderungen der Migrationspolitik für die
Fachkräftesicherung 71

Anforderungen an Fachkräfte in der Praxis

Lisa Bartling, Lars Czommer

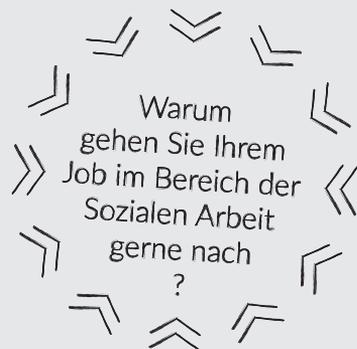
»Kümmern im Quartier«

Über niederschwellige Vertrauensarbeit und Besonderheiten
für Fachkräfte 86

<i>Maren Hilke, Jörg Kohlscheen</i> Umgang mit widrigen Bedingungen Zirkulierende Anerkennung in lokalen Netzwerken als Resilienzfaktor (nicht nur für Fachkräfte)	100
<i>Betül Çalgan</i> »Kulturelle Vielfalt leben« Ein gescheitertes Projekt der Sozialen Arbeit?	116
<i>Julia Kilp</i> Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen Fetale Alkoholspektrumstörungen (FASD) in stationärer Jugendhilfe	136
<i>Stephanie Moldenhauer</i> Vertrauen in die Professionalität – (k)eine Selbstverständlichkeit? Ein Kommentar zum aktuellen Konfliktverhältnis zwischen Sozialer Arbeit und Sicherheitsakteur*innen	153
Autor*innen	166

Statements von Fachkräften

– Sven –	27
– Tobias –	41
– Hannes –	56
– Can –	70
– Kathi –	85
– Henni Lou –	99
– Edo –	115
– Luisa –	135
– Anna –	152



Einleitung

Fachkräfte und Soziale Arbeit: aktuelle Themenfelder und Herausforderungen

Sophia Gollers, Maren Hilke, Almut Kriele,
Stephanie Moldenhauer, Anja Sibum

Soziale Arbeit stellt als eine der zentralen gesellschaftlichen Institutionen ein dynamisches und vielfältiges Berufsfeld dar, welches sich ständig weiterentwickelt und an die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen anpasst. Fachkräfte sind dabei immer wieder neu gefordert, den aktuellen Entwicklungen, Themen und Krisen der Gesellschaft wie auch ihren Adressat*innen professionell und flexibel zu begegnen. Im Rahmen ihres Tripelmandats sind sie verpflichtet, nicht nur auf die Bedürfnisse ihrer Adressat*innen zu reagieren, sondern die dafür notwendigen Rahmenbedingungen aktiv mitzugestalten.

Eine Vielfalt an zentralen, teils neuen Themenfeldern steht ihnen dabei herausfordernd gegenüber: internationale Konflikte und Kriege, Flucht und Migration, Armut, Rassismus, mentale Gesundheit, demografischer Wandel, Digitalisierung und viele mehr. Dabei kommt erschwerend hinzu, dass Soziale Arbeit mit einer steigenden Nachfrage nach Angeboten und Unterstützungsleistungen bei gleichzeitig zunehmender Ressourcenknappheit konfrontiert ist. So bedingen »die Ausweitung neuer Handlungsfelder, der wachsende gesellschaftliche Bedarf an Lösungen sozialer Problemlagen, neue Entwicklungsaufgaben sowie der Generationenwechsel innerhalb der Berufsgruppe« (Franz u. a. 2024: 11) einen stetig zunehmenden Bedarf an Fachkräften in der Sozialen Arbeit. Hinzu kommen die oftmals unzureichende Ausbildung von Fachkräften an Hochschulen, das Missverhältnis in der Passung und Planung von Studien- und Arbeitsplätzen in den einzelnen Bundesländern (vgl. Franz u. a. 2024: 11) sowie die zunehmende Spezialisierung von Studiengängen der Sozialen Arbeit, durch die die »Grundlagen der Sozialen Ar-

beit und deren Ziele« zurückfallen und »der zunächst ganzheitliche ›allzuständige‹ Blick der Profession verloren« (Delmas 2024: 174f.) geht. Die Aufgabe, in diesem Spannungsfeld den Anforderungen gerecht zu werden, passende Ansätze und Angebote zu entwickeln und bereitzustellen und gleichzeitig sozialpolitisch an der Ausgestaltung des Rahmens mitzuwirken, stellt hohe Ansprüche an Fachkräfte in der Sozialen Arbeit (Streicher u. a. 2024). In diesem Zusammenhang wird auch aktuell wieder verstärkt die Frage von Öffnungspolitiken und Deprofessionalisierungen diskutiert (vgl. Birkel-Barmsen/Meiner-Teubner 2024; Franz u. a. 2024).

Angesichts dieser Dynamiken ist es wenig überraschend, dass das Thema »Fachkräfte und Soziale Arbeit« eines der zentralen Themen ist, das in der gesamten Breite aktuell äußerst kontrovers bearbeitet wird. Das diesjährige ISA-Jahrbuch hat daher ganz bewusst auf eine vorherige Schwerpunktsetzung verzichtet und es den Autor*innen überlassen, ihre eigenen Perspektiven in den Diskurs einzubringen und dieses Jahrbuch mitzugestalten. Aus den eingereichten Beiträgen haben sich drei zentrale Schwerpunkte herausgebildet, die sich auch in den aktuellen Debatten wiederfinden: 1. Fachkräfte und Professionalität, 2. Fachkräftemangel und Fachkräftegewinnung und 3. Anforderungen an Fachkräfte in der Praxis.

1. Fachkräfte und Professionalität

Professionalität, Professionalisierung und professionelles Handeln prägen seit jeher die Diskussion zu Fachkräften in der Sozialen Arbeit. Der öffentliche, politische, praktische wie wissenschaftliche Diskurs ist dabei nicht losgelöst von den jeweiligen sozialpolitischen, institutionellen, organisationalen und rechtlichen Entwicklungen. Zudem bringen dauerhaft und breit geführte Diskussionen mit sich, dass es ein kaum mehr systematisch zu erfassendes Sammelbecken an Konzepten und Modellen gibt (vgl. Königeter 2017). Die ersten drei Beiträge im diesjährigen Jahrbuch greifen den Diskurs um Fachkräfte und Professionalität auf und diskutieren das Verhältnis zwischen professionellen Ansprüchen und vorliegenden Rahmenbedingungen, in denen gehandelt werden muss. Die Beiträge nehmen dazu auch neue bzw. alternative Formen des Umgangs mit Dissonanzen und Dilemmata in den Blick.

Johannes Nathschläger erkundet in seinem Artikel, wie die Anerkennung der existenziellen Dimension (von der »Wie«- zur »Wozu«-Frage) Fachkräfte der Sozialen

Arbeit ermutigt, über traditionelle Interventionsmethoden hinauszudenken und so zu einem neuen professionellen Selbstverständnis zu gelangen. Fachkräfte müssen sich nicht nur mit erweiterten fachlichen Kompetenzen ausrüsten, sondern auch ein tieferes Verständnis für philosophische und ethische Fragen entwickeln.

Daran anschließend analysiert **Jörg Rövekamp-Wattendorf** das als Coolout bezeichnete Reaktionsmuster von Fachkräften im Sozial- und Pflegebereich. Dabei geht er auf die zunehmende Dissonanz zwischen den eigenen beruflichen Ansprüchen und den Rahmenbedingungen der Arbeitsorganisation ein und diskutiert die Notwendigkeit alternativer fachlicher Formen des Umgangs mit dieser Dissonanz.

In der Intervention gegen Gewalt sind Fachkräfte häufig aufgefordert, im Einzelfall zu entscheiden, wann und wie sie Betroffenen Unterstützung zukommen lassen. Im Zusammenhang mit diesen Entscheidungen, die mit Unsicherheiten und ethischen Dilemmata einhergehen, befasst sich der Beitrag von **Bianca Grafe** mit verschiedenen Ansätzen, die die Handlungssicherheit von Fachkräften erhöhen sollen. Neben einer Standardisierung der Risikoeinschätzung setzt sie sich dabei vor allem mit einer Professionalisierung auseinander, die in ethischen Grundlagen verankert ist.

2. Fachkräftemangel und Fachkräftegewinnung

Eines der zentralen Themen im aktuellen Fachkräftediskurs besteht sicher in der Frage, woher die Fachkräfte kommen, die wir für eine soziale und nachhaltige Zukunft brauchen. Auch hier stellt sich die aktuelle Debatte teils unübersichtlich dar und vermischt öffentliche Wahrnehmungen und Bewertungen, politische Programmatiken und fachbezogene wie wissenschaftliche Auseinandersetzungen. Zudem entsteht der Eindruck, dass Fachkräftemangel zu einem Krisenbegriff verkommt (vgl. Breuer-Nyhsen 2024: 305), der zum großen Teil auf die Sichtbarmachung eines Missstandes verweist und weniger geeignete Lösungsansätze und -strategien in den Blick nimmt. Die Beiträge des zweiten Schwerpunktes des diesjährigen ISA-Jahrbuches nehmen in diesem Zusammenhang vor allem die Kategorisierungen und Bewertungen in den Blick.

Bernhard Hübers und **Rabea Pfeifer** gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, wie Strategien zur Fachkräftesicherung wissenschaftsbasiert entwickelt werden können. Sie

verweisen darauf, dass der gewissen Unschärfe von Begrifflichkeiten in den aktuellen Debatten zum Fachkräftemangel mittels solider Wissensbasis und Modellen begegnet werden muss, wenn geeignete Strategien entwickelt werden sollen. Dazu stellen sie ein eigens entwickeltes Modell vor, welches die Kategorisierungen der Berufsgruppen denen der beruflichen Ausbildungen an Berufskollegs gegenüberstellt und so ermöglicht, gezielter Entwicklungen und Bedarfe zu ermitteln.

Die hochaktuelle Debatte um Fachkräftesicherung durch Zuwanderung wird in dem Beitrag von **Helena Baldina** aufgegriffen. Dazu arbeitet sie die rechtlichen Veränderungen in diesem Bereich systematisch auf und stellt die dahinterliegenden Konzepte und gesellschaftsrelevanten Vorstellungen heraus. Als entscheidend für die Fachkräftesicherung wird dabei eine integrative und ganzheitliche Migrationspolitik gesehen.

3. Anforderungen an Fachkräfte in der Praxis

Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklung werden weitere und teils neue Anforderungen an Fachkräfte in der Sozialen Arbeit gestellt. So braucht es angesichts der zunehmenden sozialen Ausgrenzung und Ungleichheit ein bereichsübergreifendes und vernetztes Arbeiten. Während auf praktischer Ebene seit langer Zeit Konzepte und Angebote in diesem Bereich bestehen, lassen sich auf struktureller Ebene deutliche Lücken ausmachen, denen es auf politischer Ebene und in der Fachkräfteausbildung zu begegnen gilt.

Das Förderprogramm »Zusammen im Quartier – Kinder stärken – Zukunft sichern« (ZiQ) des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat es ermöglicht, in ausgewählten Quartieren neue niederschwellige und aufsuchende Angebote zu etablieren, die es zuvor in dieser Art und Weise nicht gegeben hat. **Lisa Bartling** und **Lars Czommer** stellen in ihrem Artikel die in diesem Kontext entstandenen Quartierskümmerer*innen in benachteiligten Quartieren und die Besonderheiten dieser Arbeit dar. Dabei geht es sowohl darum, sich um die Vernetzung im Quartier als auch um die spezifischen Anliegen von Kindern, Jugendlichen und deren Familien zu kümmern. Dieser Ansatz wird im Kontext der Gemeinwesenorientierung reflektiert und die Frage beantwortet, wie im Rahmen von Empowerment die Ressourcen und Stärken des Gemeinwesens

herausgearbeitet sowie die Handlungsfähigkeit der Bewohner*innen im Quartier nachhaltig verbessert werden können.

Auch der Beitrag von **Maren Hilke** und **Jörg Kohlscheen** fokussiert sich auf Anforderungen der Arbeit in benachteiligten Quartieren. Es wird ausschnittsweise von den Ergebnissen des vom BMBF geförderten Forschungsprojekts »Konstellationen der Resilienz von Kindern«, welches von der TH Köln und dem Institut für soziale Arbeit gemeinsam zum Thema gelingendes Aufwachsen unter widrigen Bedingungen durchgeführt wurde, berichtet. Es geht vor allem um die Frage, welche Bedingungen erfüllt sein sollten, dass vorgefundene widrige Bedingungen nicht als ein Ausdruck von Missachtung und damit als zusätzliche Belastung für Lehr- und Fachkräfte erscheinen.

Auf die aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit zunehmenden rassistisch motivierten Ereignissen in der Gesellschaft geht **Betül Çalgan** in ihrem Beitrag ein und stellt die kritische Frage, welchen Beitrag die Soziale Arbeit eigentlich leistet, um diesen Entwicklungen entgegenzutreten.

Alkoholkonsum in der Schwangerschaft ist die häufigste Ursache für nicht genetisch bedingte geistige und körperliche Behinderungen. Aktuelle Studien weisen darauf hin, dass etwa jedes 7. Kind in den Hilfen zur Erziehung von FASD betroffen ist. Angesichts der besonderen Herausforderungen, die sich daraus für Fachkräfte ergeben, bearbeitet **Julia Kilp** in ihrem Artikel die Frage, wie für Kinder und Jugendliche mit FASD ein Umfeld geschaffen werden kann, das den behinderungsspezifischen Bedürfnissen gerecht wird. Dabei nimmt sie Bezug auf die neurobehaviorale Perspektive, von der sie konkrete Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung der bisherigen Praxis ableitet.

Abschließend diskutiert **Stephanie Moldenhauer** in einem Kommentar die Frage, wie es um das Vertrauen in die Professionalität von Fachkräften der Sozialen Arbeit bestellt ist. Exemplarisch am Konfliktverhältnis zwischen Sozialer Arbeit und staatlichen Sicherheitsbehörden zeigt sie auf, wie sich das generelle Spannungsverhältnis auf der Handlungsebene aktuell auf der Professions- und politischen Ebene zuspitzt.

In den Beiträgen des diesjährigen Jahrbuchs wird deutlich, dass die Tätigkeit als Fachkraft in der Sozialen Arbeit mit einer Vielzahl von Erwartungen und Anforderungen verbunden ist. Dennoch gibt es viele Menschen, die ihrem Beruf mit Begeisterung und Engagement nachgehen. Um auch diese positiven Erfahrungen und dahinterstehenden Motivationen einzufangen und ein Gegengewicht zu den

Beiträgen zu schaffen, die oftmals die herausforderungsreichen Aspekte der Tätigkeit fokussieren, wurden Stimmen von Praktiker*innen eingeholt. Zwischen den einzelnen Beiträgen finden sich daher Kommentare von Fachkräften aus verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit – unter anderem aus der stationären Kinder- und Jugendhilfe, dem Jugendamt, der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie der Fansozialarbeit –, die auf die Frage antworten: Warum gehen Sie Ihrem Job im Bereich der Sozialen Arbeit gerne nach?

Literatur

Birkel-Barmsen, J./Meiner-Teubner, C. (2024): Fachlichkeit und Professionalisierung des Personals in der Kinder- und Jugendhilfe, in: Sozial Extra, Jg. 48, H. 3, S. 179–185.

Breuer-Nyhsen, J. (2024): Soziale Arbeit als Wellenbrecher im Sog des Fachkräftemangels, in: Franz, J./Spatscheck, C./van Rießen, A. (Hrsg.), Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit. Analysen, Bearbeitungsweisen und Handlungsstrategien, Leverkusen: Barbara Budrich, S. 305–316.

Delmas, N. (2024): Professionalisierung trotz(t) Fachkräftemangel, in: Sozial Extra, Jg. 48, H. 3, S. 173–178.

Franz, J./Spatscheck, C./van Rießen, A. (2024): Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit – Ausgangspunkte und leitende Fragestellungen, in: Franz, J./Spatscheck, C./van Rießen, A. (Hrsg.), Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit. Analysen, Bearbeitungsweisen und Handlungsstrategien, Leverkusen: Barbara Budrich, S. 11–20.

Köngeter, S. (2017): Professionalität, in: Kessl, F./Kruse, E./Stövesand, S./Thole, W. (Hrsg.), Soziale Arbeit – Kernthemen und Problemfelder, Opladen & Toronto: Barbara Budrich, S. 87–105.

Streicher, T./Laux, A./Weinberger, S. (2024): Fachkräftemangel in der Sozialen Arbeit: Spannungsfelder für freie Träger, in: Franz, J./Spatscheck, C./van Rießen, A. (Hrsg.), Fachkräftemangel und De-Professionalisierung in der Sozialen Arbeit. Analysen, Bearbeitungsweisen und Handlungsstrategien, Leverkusen: Barbara Budrich, S. 195–208.

Fachkräfte und Professionalität

Soziale Arbeit als existenzielles Geschehen und die Auswirkungen auf das Selbstverständnis der Profession

Johannes Nathschläger

1. Einleitung

In meinem Buch »Existenzielle Soziale Arbeit« (Nathschläger 2023) greife ich eine Unterscheidung auf, die der deutsche Philosoph Odo Marquard in seinen Vorlesungen zur Existenzphilosophie (Marquard 2013) gemacht hat. Marquard unterscheidet zwei Arten von Philosophien, die sich mit der menschlichen Existenz auseinandersetzen: die »Selbsterhaltungsphilosophie« und die »Existenzphilosophie«. Die Selbsterhaltungsphilosophie befasst sich mit den grundlegenden Bedingungen des menschlichen Überlebens und fragt »Existenz – wodurch?«. Die Existenzphilosophie stellt tiefgründigere Fragen nach dem Sinn und Zweck des Lebens, also »Existenz – wozu?« (vgl. ebd.: 44).

Ich bin überzeugt, dass diese Unterscheidung besonders relevant für unser professionelles Selbstverständnis als Sozialarbeitende ist. In der heutigen Zeit, in der die meisten Menschen, zumindest in den westlichen Gesellschaften, nicht mehr täglich um ihr unmittelbares physisches Überleben kämpfen müssen, richtet sich die Soziale Arbeit zunehmend an die »Davongekommenen« (ebd.). Die zentrale Frage ist nicht mehr primär das »Überleben – wodurch?«, sondern immer öfter auch das »Überleben – wozu?«. Die Auseinandersetzung mit dieser Sinnfrage verändert – so meine These – das Professionalitätsverständnis Sozialer Arbeit grundlegend.

Die Berücksichtigung existenzieller Fragen erfordert von Fachkräften ein tiefes Verständnis für die Lebenssituationen ihrer Klient*innen und eine Auseinandersetzung mit Themen, die über die unmittelbare materielle Existenzsicherung oder Gefahrenabwehr hinausgehen. Dieser Wandel in der Fokussierung wirft neue Fragen auf: Wie können Fachkräfte ihre Klient*innen in ihrer Suche etwa nach Sinn und einer authentischen Lebensführung unterstützen? Soziale Arbeit muss Strukturen schaffen, die nicht nur das Überleben sichern, sondern auch den Willen zum Sinn (u. a. Frankl 2007; vgl. einführend auch Nathschläger 2012a) im Blick haben. Aber nicht nur diesen: Welchen Auftrag hat Soziale Arbeit etwa auch in der Begleitung von Menschen im Umgang mit dem, was Viktor Frankl die »tragische Trias« (Frankl 2007: 319) von Leid, Schuld und Tod genannt hat?

Diese Überlegungen zeigen schon, dass eine existenzphilosophisch informierte Soziale Arbeit das Potenzial hat, das Verständnis von Professionalität grundlegend zu erweitern und zu vertiefen. Sie rückt die zentralen Fragen des menschlichen Daseins jenseits klassischer sozialer Probleme wie Armut, Diskriminierung oder Exklusion in den Mittelpunkt ihrer Praxis.

2. Die Existenzphilosophie als theoretischer Bezugsrahmen

Die Existenzphilosophie ist eine zentrale philosophische »Schule« des 20. Jahrhunderts. Sie widmet sich den grundlegenden Fragen der menschlichen Existenz, insbesondere den Themen Freiheit, Sinn, Verantwortung und Authentizität. Ihre Hauptvertreter, wie Martin Heidegger oder Jean-Paul Sartre, haben jeweils einzigartige Perspektiven auf diese Themen geboten, die tiefgreifende Implikationen – auch und gerade für das Verständnis von Individualität und Autonomie – haben und daher aus einer subjektorientierten theoretischen Perspektive auch für den Theoriendiskurs Sozialer Arbeit anschlussfähig scheinen.

Martin Heidegger (1889–1976) thematisierte in »Sein und Zeit« (Heidegger 1927/2006) die Frage der Authentizität, insbesondere durch den Begriff des »Man«. Er beschreibt die Art und Weise, wie Individuen oft ihr Leben in uneigentlicher Weise führen. Sie passen sich den Normen und Erwartungen der Gesellschaft an, ohne ihre eigenen Wahlmöglichkeiten zu reflektieren. Für die Soziale Arbeit ist dies von entscheidender Bedeutung: Die Unterstützung von Klient*innen muss

über die unmittelbare soziale Rolle hinausgehen und auch die Suche nach einem authentischeren Selbstverständnis umfassen. Der in der Fachdisziplin – mal als Konzept, mal als Methode – verstandene Begriff des Empowerments (vgl. Herriger 2020) im Sinne einer Selbstermächtigung greift diesen Anspruch durchaus auf, ohne ihn aber hinreichend in einem existenzphilosophischen Sinne wie bei Heidegger zu vertiefen und zu reflektieren.

Jean-Paul Sartre (1905–1980) war der Hauptvertreter des französischen Existenzialismus. Auf ihn geht der Ausspruch, der Mensch sei zur Freiheit verurteilt (vgl. Sartre 1946/2000) zurück. Damit betont er die Verantwortung des Einzelnen für seine Entscheidungen und Handlungen. Sartres Diktum »Die Existenz geht der Essenz voraus« ist der anthropologische Ausgangspunkt des Existenzialismus schlechthin. Es besagt, dass der Mensch in seinem Wesen nicht von der Natur aus festgelegt ist, sondern stets aufs Neue entscheidet, was er oder sie sein will und wird. Damit nimmt Sartre den Einzelnen¹ radikal in die Verantwortung für sein Schicksal. Er kann sich nicht auf die Natur oder einen Gott berufen, durch die ihm diese Aufgabe abgenommen wird. Die Soziale Arbeit muss hier eine philosophische Begründung für Konzepte und Methoden wie Empowerment finden. Aber sie muss auch eine Folie zur kritischen Selbstreflexion haben. Denn sie muss wissen, ob das, was Fachkräfte machen, wirklich zu mehr Freiheit, Autonomie und Selbstbestimmung der Adressat*innen beiträgt, oder vielleicht sogar im Einzelfall das Gegenteil bewirkt.

Viktor Frankl (1905–1997) war der Begründer der Logotherapie und kein Existenzphilosoph im eigentlichen Sinne, sondern ein psychotherapeutischer Adept derselben. Er stellte den Willen zum Sinn als zentrales menschliches Anliegen heraus (vgl. z. B. Frankl 1987, 1996 und 2007). Er ist überzeugt, dass das Streben nach Sinn und Bedeutung selbst in den schwierigsten Umständen eine tiefe Quelle der Stärke und Resilienz sein kann. Auf die Soziale Arbeit bezogen bedeutet dies eine Verschiebung des Aufmerksamkeitsfokus. Es geht um die behutsame Wahrnehmung dessen, was Frankl das existenzielle Vakuum genannt hat: Ein Zustand, der durch ein ausgeprägtes Gefühl empfundener Sinnlosigkeit des eigenen Daseins geprägt ist, ein Mangel an Werten, für die es sich zu leben und zu mühen lohnt. Diese Suche ist oft abstrakt und nicht immer sofort zu erkennen. Sinnkrisen »verstecken« sich oft hinter eher oberflächlichen Alltagsproblemen. Um sie wahrzunehmen, bedarf es eines sensiblen Bewusstseins für diese Thematik.

1 »Der Einzelne« ist in der Philosophie – insbesondere der Existenzphilosophie – ein feststehender Terminus und wird daher auch in diesem Artikel nicht gegendert.

Die Grundlagen der Existenzphilosophie und der existenziell orientierten Psychotherapie bieten der Sozialen Arbeit insgesamt einen theoretischen Rahmen, der es ermöglicht, das Verständnis von Individualität und Autonomie um die Dimensionen von Freiheit, Verantwortung, Authentizität und Sinn zu erweitern. Dies erfordert von Fachkräften, sich auf existenzielle Fragen ihrer Klient*innen einzulassen und entsprechend die Methoden und Herangehensweisen anzupassen bzw. zu erweitern.

3. Von der Wie- bzw. Wodurch- zur Wozu-Frage in der Praxis

Was bedeutet nun die Perspektive der Wodurch-/Wie-Frage² und der Wozu-Frage für die Praxis der Sozialen Arbeit in ihren vielfältigen Handlungsfeldern? Es geht zunächst einmal um eine Erweiterung des Professionsverständnisses und nicht um eine Ersetzung der einen Frage durch eine andere. Mit anderen Worten: Nur weil existenzielle Themen, die mit der Wozu-Frage verknüpft sind (z. B. die Sinnfrage, die Frage nach einer authentischen Lebensführung oder nach dem Umgang mit Schuld, Leid und Tod), fallweise in den Vordergrund sozialpädagogischer Praxis treten können, heißt das nicht, dass Fachkräfte künftig nicht mehr für Fragen der Alltagsbewältigung und Lebenssicherung im Sinne der Wie-/Wodurch-Frage zuständig wären. Allerdings wird durch die sensible Wahrnehmung existenzieller Themen ein Raum ausgeleuchtet und bewusst reflektiert, der bislang eher im Dunkeln lag. Im Folgenden dazu einige Beispiele zum besseren Verständnis:

- In der Suchthilfe begegnet eine Sozialarbeiterin einem Klienten, der mit seiner Alkoholabhängigkeit kämpft. Die Wie-Frage könnte hier lauten: »Wie kann der Klient einen Entzug beginnen und dauerhaft abstinent bleiben?« Die Wozu-Frage erweitert den Blickwinkel und zielt auf die Wünsche und Hoffnungen des Klienten ab. Es geht darum, eine tragende Perspektive eines (alkoholfreien) Lebens zu entwickeln. In diesem Prozess ist es wo-

2 Marquard (2013) spricht explizit von der Frage »Existieren – wodurch?« und nicht von der »Wie-Frage«. In unserem Kontext passt ggf. die Frage »Existieren – wie?« besser. Gemeint ist aber sowohl mit »wie« als auch mit »wodurch« im Sinne Marquards dasselbe: Die Frage nach den (praktischen) Bedingungen des materiellen, physischen Überlebens. Davon unterschieden richtet sich die Frage »Existieren – wozu?« nach dem subjektiven Sinnbedürfnis des Einzelnen.

möglich sogar entscheidend, dass die Sozialarbeiterin das existenzielle Sinnbedürfnis des Klienten eher früher als später in den Vordergrund rückt. Ansonsten könnte ein Rückfall als Folge eines existenziellen Vakuums drohen.

- Ein Sozialpädagoge arbeitet mit einer Jugendlichen zusammen, die in der Schule und zu Hause Schwierigkeiten hat. Die Wie-Frage, die sich stellt, ist: »Wie kann die Jugendliche ihre schulischen Leistungen verbessern und die Beziehung zu ihren Eltern stärken?« Die Erweiterung zur Wozu-Frage lautet: »Wozu strebt die Jugendliche nach schulischem Erfolg und einem harmonischen Familienleben?« – Die Jugendliche und der Sozialpädagoge können gemeinsam über die unmittelbaren Ziele hinaus die tieferen Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Anerkennung und Selbstverwirklichung erkunden.
- In der sozialpädagogischen Praxis innerhalb eines Pflegeheims begegnen Fachkräfte regelmäßig Bewohner*innen, die mit den existenziellen Herausforderungen des Alterns, des Leidens und von Schuldgefühlen gegenüber Angehörigen konfrontiert sind. Zudem müssen sie sich mit der Endlichkeit des Lebens auseinandersetzen. Die Wie-Frage in diesem Kontext würde in etwa lauten: »Wie können sozialpädagogische Fachkräfte die Bewohner*innen in ihrem täglichen Umgang mit körperlichen Einschränkungen und gesundheitlichen Herausforderungen unterstützen?« Diese Frage adressiert also unmittelbare und praktische Aspekte der Betreuung, Beratung und Unterstützung. Die Erweiterung dieser Fragestellung zur Wozu-Frage ist unerlässlich, um eine tiefere Auseinandersetzung mit den zugrundeliegenden existenziellen Themen zu ermöglichen. Folgende Fragen müssen im Zuge dessen – je nach Adressat*in – ebenfalls gestellt werden können: »Wozu jetzt noch dieses Leiden am Lebensende auf mich nehmen und ertragen?«, »Wie kann Versöhnung und Umgang mit begangener Schuld gelingen?«, »Was wartet jetzt noch auf mich?« Schließlich: »Wie kann ich mich mit meinem zu Ende gehenden Leben versöhnen?« Existenzielle Wozu-Fragen eröffnen einen dialogischen Raum, in dem die Bewohner*innen zusammen mit den sozialpädagogischen Fachkräften in die Reflexion über persönliche Geschichten, Werte und inneres Erleben eintauchen. Es geht neben der Frage nach dem Sinn um die Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit, die Annahme der gegenwärtigen

Lebenssituation und das Verständnis für die eigene Endlichkeit. Kurzum: Es geht um Seelsorge – auch in einem nicht religiösen Sinne.

Die tendenzielle Verschiebung von der Wie-/Wodurch- zur Wozu-Frage in den dargestellten Fallbeispielen unterstreicht eine zentrale These: Es geht nicht allein darum, praktische Lösungen für unmittelbare Probleme zu finden, sondern vielmehr darum, ein tiefgründiges Verständnis für die existenziellen Dimensionen des Menschen zu entwickeln, die das Leben der Klient*innen prägen. Im beruflichen Alltag – im Jugendtreff genauso wie im Pflegeheim – finden diese so notwendigen existenziellen Gespräche aus unterschiedlichen Gründen oft nicht statt. Einerseits aufgrund begrenzter personeller und zeitlicher Ressourcen, andererseits aber auch oft, weil sich Fachkräfte gar nicht in der Zuständigkeit dafür sehen, existenzielle Gespräche zu führen – oder sich auch schlicht nicht dazu befähigt fühlen. Alle drei Gründe – das Ressourcenargument, das Argument fehlender Zuständigkeit als auch das Argument fehlender existenzieller Gesprächsführungs- und Beratungskompetenz – sollten von Disziplin und Profession Sozialer Arbeit sehr ernst genommen werden, denn es geht hier um eine wichtige Weichenstellung für die weitere Entwicklung der Profession.

4. Erweiterung des Professionsverständnisses um die Wozu-Frage: einige methodische Überlegungen

Die Soziale Arbeit sollte sich bewusst für Wozu-Fragen öffnen, denn die Relevanz von Sinnfragen in der modernen Gesellschaft nimmt zu. Menschen suchen trotz Säkularisierung und Kritik an traditionellen religiösen Institutionen weiterhin nach einem tieferen Sinn im eigenen Leben. Sinnfragen treiben den neuzeitlichen Menschen stark um und spielen somit auch in der Sozialen Arbeit eine wichtige Rolle (vgl. hierzu z. B. Uhle 2022).

Die Wozu-Frage bietet der Sozialen Arbeit eine Erweiterung des Denkraums und einen Schlüssel zu einer holistischen Betrachtung menschlichen Daseins. Sie eröffnet uns die Möglichkeit, existenzielle Themen wie Sinnfindung, Freiheit, Authentizität sowie den Umgang mit Leid, Schuld und Tod als zentrale Elemente menschlicher Erfahrung in den Gegenstandsbereich unserer Arbeit zu rücken. Karl Jaspers hat hinsichtlich der genannten Themen von »Grenzsituationen« ge-

sprochen (vgl. Jaspers 1956: 203). Er hat damit gemeint, dass diese einerseits unausweichlicher Bestandteil menschlichen Lebens sind und andererseits genau in diesen Situationen jeder Mensch zeigen muss, wer er wirklich ist. Denn in diesen Situationen ist er unmittelbar aufgefordert, authentisch zu handeln. Der Umgang mit Leid, Schuld und Tod ist unausweichlicher Bestandteil des Lebens. Er kann nicht vorher »geprobt« oder »trainiert« werden. Ein professioneller Ansatz, der diese Dimensionen berücksichtigt, ermöglicht es Fachkräften, die Komplexität des Lebens in seiner Ganzheit zu adressieren. Es wäre daher unprofessionell und reduktionistisch, diese existenzielle Dimension auszuklammern, da sie die Grundlage bildet, auf der Menschen ihre Entscheidungen treffen, Krisen bewältigen und ihr Leben gestalten.

Betrachten wir dazu nochmal das obenstehende Fallbeispiel aus der Suchthilfe, in dem eine Sozialarbeiterin einem Klienten mit Alkoholabhängigkeit begegnet. Die initiale »Wie«-Frage ist essenziell. Die Erweiterung zur »Wozu«-Frage eröffnet eine tiefere Ebene der Betrachtung. Die Frage »Wozu sucht der Klient nach einem Leben ohne Abhängigkeit?« initiiert einen Dialog über den tieferen Sinn und die persönlichen Werte des Klienten. Dabei könnte sich die Sozialpädagogin im Sinne einer existenziell orientierten Sozialen Arbeit des sokratischen Dialoges bedienen (vgl. Nathschläger 2023: 141ff.).

Der sokratische Dialog ist eine Form des geführten Gesprächs, die darauf abzielt, durch systematisches Hinterfragen zu neuen Kenntnissen und Einsichten zu gelangen. Er eignet sich als Methode der Gesprächsführung hier möglicherweise besonders gut, um den Klienten dazu anzuregen, seine Annahmen und Überzeugungen kritisch zu hinterfragen. Die Sozialpädagogin stellt gezielte Fragen, die den Klienten dazu bringen, seine eigene Perspektive auf sein Leben und seine Abhängigkeit zu reflektieren. Dadurch wird ein tieferes, existenzielles Verständnis seiner selbst und seiner Lebensziele gefördert, worauf sich in der Folge nachhaltig tragbare Perspektiven entwickeln können. Diese Methode ist – ebenso wie die ganz ähnliche Methode der Motivierenden Gesprächsführung nach Miller und Rollnick (1991) – hier besonders wirksam, um den Klienten zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit den Gründen für seinen Wunsch nach einem Leben ohne Abhängigkeit zu bewegen.

Eine weitere Methode, die sich gut zur Bearbeitung von Wozu-Fragen in der Sozialen Arbeit eignet, ist die Biografiearbeit (einführend z. B. Klingenberger/Ramsauer 2017). Sie ergänzt den sokratischen Dialog wirkungsvoll, indem sie dem Klienten einen Rahmen bieten könnte, seine Lebensgeschichte zu reflektieren und

zu verstehen, wie seine Vergangenheit seine Gegenwart und Zukunft beeinflusst in einem auf Endlichkeit ausgerichteten Dasein.

Die Kombination des sokratischen Dialogs mit der Biografiearbeit ist in der sozialpädagogischen Arbeit eine vielversprechende Kombination, um Wozu-Fragen zu bearbeiten – nicht nur in der Suchthilfe.

Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer Methoden, die nicht selten auf dem Grenzgebiet zwischen Psychotherapie, Seelsorge und Sozialer Arbeit verortbar sind und die sich eignen, existenzielle Themen und Fragen in der Arbeit aufzugreifen (vgl. Nathschläger 2023: 131ff.).

Irvin Yalom (*1931), ein existenziell orientierter Psychotherapeut wie Frankl, betont zu Recht die Bedeutung der Auseinandersetzung mit den »vier letzten Dingen« (Yalom 2010) – Tod, Freiheit, Isolation, Sinnlosigkeit – und schlägt vor, therapeutische Gespräche zu nutzen, um diese existenziellen Themen zu erkunden. Dies ist eine Akzentsetzung, die sich auch im Kontext der Sozialen Arbeit diskutieren lässt. Viktor Frankls Logotherapie bietet ebenfalls strukturierte Methoden und Gesprächsführungstechniken zur Sinnfindung an (vgl. Nathschläger 2012b). Diese sind nicht nur für ein therapeutisches Publikum geeignet, sondern auch für Fachkräfte der Sozialen Arbeit in ihren weniger formalisierten Beratungssettings (vgl. Nathschläger 2012b).

Die Profession Sozialer Arbeit befindet sich stets im Spannungsfeld zwischen den Herausforderungen einer komplexen Gesellschaft und dem Anspruch, den Menschen in seiner je einzigartigen Lebenssituation zu unterstützen und zu begleiten. Ein Verständnis von Professionalität, welches stark auf Techniken und Methoden fokussiert, greift in diesem Kontext aber zu kurz. Es ist an der Zeit, das professionelle Selbstverständnis zu erweitern. Wir müssen die existenzielle Verfasstheit des Menschen berücksichtigen, wie sie beispielhaft in der Sinn-Bezogenheit nach Frankl, dem Streben nach Authentizität nach Heidegger, der unbedingten Freiheit nach Sartre oder im Sinne der Konfrontation mit Grenzerfahrungen nach Jaspers zum Ausdruck kommt.

5. Zwischen Subjektorientierung und postmoderner Herausforderung: die Begründung existenzieller Themen als Gegenstand Sozialer Arbeit im Professionalitätsdiskurs

Was bedeuten diese skizzenhaften Überlegungen nun für die Gegenstandsbestimmung Sozialer Arbeit? Themen wie Sinn, Freiheit, Verantwortung, Leid, Schuld und Tod spielen in der Beratung und Begleitung von Menschen eine zentrale Rolle. Fachkräfte müssen sich diesen Themen aktiv stellen und die notwendigen Kompetenzen entwickeln, um diese Themen in die professionelle Praxis, aber auch – parallel dazu – in den theoretischen Diskurs einzubinden.

Kleve (2009) zeigt auf, wie die Figur des Tetralemma verschiedene Perspektiven auf die Identitätsfrage in der Sozialen Arbeit beleuchtet. Er plädiert für eine postmoderne Haltung, die Offenheit, Flexibilität und die Akzeptanz von Mehrdeutigkeit betont. Diese Haltung ermöglicht es Sozialarbeitenden, in einer sich ständig wandelnden und komplexen gesellschaftlichen Landschaft wirksam zu agieren. Der hier vertretene Ansatz einer existenziellen Sozialen Arbeit betont ebenfalls die Notwendigkeit einer offenen und flexiblen professionellen Identität. Er fügt jedoch eine weitere Dimension hinzu, indem er die Bedeutung existenzieller Themen hervorhebt und in ihnen einen zentralen Gegenstand professioneller Identität und Fachlichkeit erkennt.

Existenzielle Soziale Arbeit und Kleves postmoderner Ansatz haben gemeinsam, dass sie die Notwendigkeit anerkennen, dass die professionelle Identität in der Sozialen Arbeit nicht starr und eindeutig definiert sein kann, sondern offen und anpassungsfähig bleiben muss. Denn nur so kann sie den vielfältigen und sich wandelnden Bedürfnissen zeitgenössischer Gesellschaften gerecht werden. Beide Ansätze erkennen die Bedeutung von Reflexivität und Selbstbewusstsein in der Praxis der Sozialen Arbeit an und betonen, dass die Fähigkeit, mit Ambiguität und Paradoxien (die sich eben besonders deutlich im Umgang mit den zutiefst subjektiven Themen der Existenzphilosophie zeigen) umzugehen, eine Schlüsselkompetenz für Sozialarbeitende ist.

Die konsequente Subjektorientierung des existenziellen Ansatzes Sozialer Arbeit ist ein wichtiger Aspekt, der in der Diskussion oft vergessen wird. Als Autor eines

Artikels wie diesem kann man schnell in Verdacht geraten, soziale Probleme wie Armut, Diskriminierung und Exklusion zu ignorieren und sich lediglich in subjektiven Befindlichkeiten der Klient*innen zu verstricken. Aber genau hier hilft der Verweis auf Kleves Analyse. Denn sein zentrales Argument lautet ja, dass Soziale Arbeit eine postmoderne Profession ist, weil sie auf Probleme reagiert, welche die Moderne erst hervorgebracht hat (vgl. Kleve 2000). Gemeint hat er damit vor allem die Veränderungen, welche die Industrialisierung und das damit einhergehende Zerbrechen großfamiliärer Strukturen im Zuge der Urbanisierung im 19. Jahrhundert mit sich gebracht hat. Doch wenn wir den Blick vom 19. Jahrhundert weg und auf das 21. Jahrhundert hin wechseln, müssen wir feststellen, dass die Geschichte der von der Moderne hervorgebrachten Probleme damit noch lange nicht beendet ist. Im Gegenteil: Unser zeitgenössisches Leben ist geprägt von eruptiven technologischen Entwicklungen und einem unerbittlichen Tempo des Wandels. Denken wir nur an die Fortschritte beim Thema Künstliche Intelligenz, deren Auswirkungen auf unser aller Leben schon jetzt und erst recht in naher Zukunft kaum zu erahnen sind. Die moderne Welt ist vielschichtig und komplex. Sie stellt den Menschen vor die Herausforderung, aus einem Übermaß an Möglichkeiten eine kohärente Identität und einen beständigen Lebenssinn zu destillieren. Wenn also viele Menschen exakt an dieser Konstruktion eines Lebenssinns verzweifeln oder sogar scheitern, dann ist das ein soziales Problem, das gesellschaftsseitig bearbeitet werden muss.

Silvia Staub-Bernasconi (2017) hat soziale Probleme als Gegenstand Sozialer Arbeit definiert. Für sie sind dabei insbesondere die Befriedigung bzw. Nicht-Befriedigung biologischer, biopsychischer und biopsychosozialer Bedürfnisse für die Entstehung sozialer Probleme relevant. Spirituelle Bedürfnisse nach Sinn und Werten kommen in ihrer Bedürfnistheorie jedoch kaum vor, wie auch eine entsprechende Untersuchung von Quasinowski (2017) gezeigt hat. Eine solche Erweiterung ist jedoch notwendig, um die Relevanz der Wozu-Frage für die Profession theoretisch in den Blick zu bekommen. Dafür möchte ich auch mit diesem Artikel argumentieren.

6. Fazit und Ausblick: Soziale Arbeit als existenzielles Geschehen und Hilfe zur Daseinsgestaltung

Die Integration existenzieller Themen in das Studium der Sozialen Arbeit ist unerlässlich. Nur so können angehende Fachkräfte darauf vorbereitet werden, nicht nur professionell und wissenschaftlich fundiert zu handeln, sondern auch ein tiefgreifendes Verständnis und Empathie für die Herausforderungen zu entwickeln, mit denen Menschen in existenziellen Krisen konfrontiert sind. Der Ansatz der existenziellen Sozialen Arbeit ist ein Schlüssel, um Sozialarbeitende in die Lage zu versetzen, ihre Klient*innen in deren Suche nach Sinn und persönlicher Entwicklung effektiv zu unterstützen. Das professionelle Selbstverständnis in der Sozialen Arbeit sollte daher als ein »existenzielles Geschehen« begriffen werden.

Schon im Studium müssen die Grundlagen für ein bewussteres und sensibleres Verständnis existenzieller Themen gelegt werden, um sie als soziales Problem zu begreifen. Auf der Grundlage der existenziellen Konzepte und der Herausforderungen in der Sozialen Arbeit, wie sie in diesem Artikel »diskutiert« wurden, und unter Bezugnahme auf die philosophischen Überlegungen Martin Heideggers, könnte ein prägnanter Name für ein solch erweitertes Professionsverständnis »Daseinsgestaltung in der Sozialen Arbeit« sein.

Der Begriff lehnt sich an Heideggers zentrales Konzept des »Daseins« an, das er als das Sein des Menschen definiert, der sich seiner Existenz bewusst ist und ständig seine Beziehung zur Welt und zu anderen interpretiert (Heidegger 1927/2006). »Daseinsgestaltung« spiegelt die aktive Rolle der Sozialarbeitenden wider, die nicht nur die materiellen Bedürfnisse ihrer Klient*innen adressieren, sondern auch deren existenzielle Fragen und Herausforderungen. Es unterstreicht die Bedeutung der Authentizität und der Übernahme von Verantwortung, sowohl von den Fachkräften selbst als auch von den Klient*innen, im Prozess der Gestaltung eines sinnvollen Lebens. »Daseinsgestaltung in der Sozialen Arbeit« betont daher klar die Rolle der Sozialen Arbeit als eine Praxis, die über die unmittelbare Hilfe hinausgeht und sich der tieferen, existenziellen Dimension der menschlichen Erfahrung widmet.

Wie dies in den unterschiedlichen Handlungsfeldern und Arbeitskontexten Sozialer Arbeit gelingen kann, ist eine Schlüsselaufgabe für Disziplin und Profession im 21. Jahrhundert.

Literatur

Farnsworth, W. (2023): Die Sokratische Methode. Das Handbuch der praktischen Philosophie, München: FBV.

Frankl, V. E. (1987): Logotherapie und Existenzanalyse. Texte aus fünf Jahrzehnten, München: Piper.

Frankl, V. E. (1996): Zeiten der Entscheidung, Freiburg: Herder.

Frankl, V. E. (2007): Ärztliche Seelsorge. Grundlagen der Logotherapie und Existenzanalyse, 11. überarb. Aufl., München: dtv Verlagsgesellschaft.

Heidegger, M. (1927/2006): Sein und Zeit, 18. Aufl., Berlin: De Gruyter.

Herriger, N. (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, 6. aktualisierte und erweiterte Aufl., Stuttgart: Kohlhammer.

Jaspers, K. (1956): Philosophie II, 3. Aufl., Berlin: Springer.

Kleve, H. (2000): Die Soziale Arbeit ohne Eigenschaften. Fragmente einer postmodernen Professions- und Wissenschaftstheorie, Freiburg: Lambertus.

Kleve, H. (2009): Ein Evergreen der Verunsicherung. Professionelle Identität in der Sozialen Arbeit – von der Moderne zur Postmoderne, in: Geißler-Piltz, B./Gerull, S. (Hrsg.), Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. Wissen, Expertise und Identität in multiprofessionellen Settings, Opladen: Budrich Uni-Press, S. 109–120.

Klingenberger, H./Ramsauer, E. (2017): Biografiearbeit als Schatzsuche: Grundlagen und Methoden für Erwachsenenbildung und Beratung, München: Don Bosco Medien.

Marquard, O. (2013): Der Einzelne. Vorlesungen zur Existenzphilosophie, Stuttgart: Reclam.

Miller, W. R./Rollnick, S. (1991): Motivational interviewing: Preparing people to change addictive behavior, New York: Guilford Press.

Nathschläger, J. (2012a): Motivation als »Wille zum Sinn« – das psychologisch-philosophische Konzept der Logotherapie Viktor Frankls, in: Nathschläger, J. (Hrsg.), Warum wir handeln – Philosophie der Motivation, Stuttgart: Kohlhammer, S. 153–174.

Nathschläger, J. (2012b): Sucht und Sinn: Logotherapeutische Anwendungen in der Praxis der Suchthilfe, in: Deutsche Gesellschaft für Logotherapie und Existenzanalyse (Hrsg.), Existenz und Logos, S. 13–29.

Nathschläger, J. (2023): Existenzielle Soziale Arbeit, Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

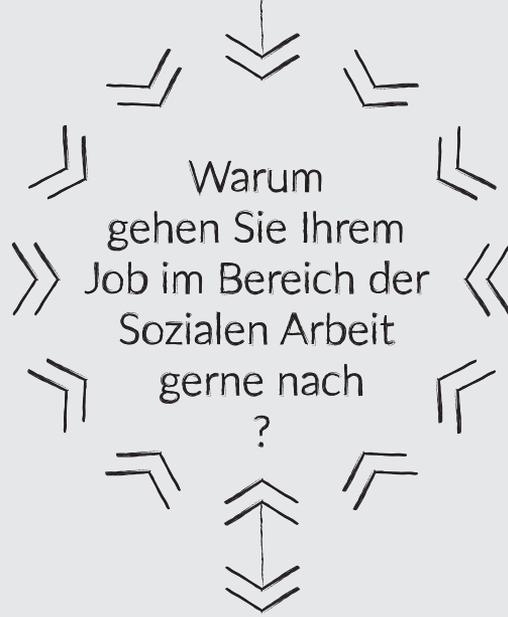
Quasinowski, A. (2017): Sinn und Existenz: Die spirituelle Dimension des Menschen in der Gesprächsführung der Sozialen Arbeit (Unveröffentlichte Bachelorarbeit), Katholische Hochschule NRW, Abteilung Münster, Fachbereich Sozialwesen.

Sartre, J.-P. (1946/2000): Der Existenzialismus ist ein Humanismus, Reinbek: Rowohlt Taschenbuch.

Staub-Bernasconi, S. (2017): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis – Ein Lehrbuch: Soziale Arbeit auf dem Weg zu kritischer Professionalität, 2. vollst. überarb. Aufl., Opladen, Toronto: Barbara Budrich (utb).

Uhle, C. (2022): Wozu das Alles? Eine philosophische Reise zum Sinn des Lebens, Frankfurt am Main: S. Fischer.

Yalom, I. D. (2010): Existenzielle Psychotherapie, 5. korr. Aufl., Gevelsberg: EHP Edition Humanistische Psychologie.



»Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen macht mir viel Spaß und ich finde es schön, den Kindern und Jugendlichen – vor allem aus sozial schwächeren Gesellschaftsschichten – etwas Positives mit auf den Weg zu geben und ihnen Dinge zu ermöglichen, die sie zuhause nicht haben oder machen können.«

– Sven –



Thesen zum Coolout in der Sozialen Arbeit

Folgen beruflicher Belastungen im Handlungsfeld der Berufsberatung

Jörg Rövekamp-Wattendorf

1. Wie die Rahmenbedingungen des Berufsalltags die gebotene Klient*innenorientierung erschweren

Von ihrer Ohnmacht im Umgang mit beruflichen Belastungen wissen Fachkräfte der Sozialen Arbeit in vielen Handlungsfeldern zu berichten. Sie erleben eine zunehmende Dissonanz zwischen einerseits organisationalen Zumutungen, etwa hinsichtlich steigender Arbeitsanforderungen durch ständig neue Vorgaben oder durch den zunehmend spürbar werdenden Fachkräftemangel und andererseits der Erfüllung ihrer hochschulisch erworbenen, durch Weiterbildungen verstärkten anspruchsvollen Professionalität. So entsteht für sie und ihre Klientel eine ungesunde Dynamik, die in einer prekären beruflichen Zukunft der Abstumpfung münden kann, wenn sie ihre fachlichen Ansprüche vom Möglichen auf das Nötige reduzieren. Aber Soziale Arbeit und Gleichgültigkeit – das passt eigentlich nicht zusammen. Sozialarbeitende wollen helfen und lehnen das teilnahmslose Hinnehmen von krankmachenden Machtstrukturen ab. Doch wie verläuft ein beruflicher Alltag, in dem die Fähigkeit zur Empörung und das Engagement für die Klientel schwinden? Bereits in den 1990er Jahren beschrieb Karin Kersting diesen Prozess bei Pflegekräften und nennt dieses Phänomen Coolout, ein Sich-kalt-machen gegenüber fachlichen und ethischen Ansprüchen (vgl. Kersting 2002). Die Schilderungen einer Sozialarbeiterin aus der Berufsberatung, die Mechthild Seithe und

Corinna Wiesner-Rau festgehalten haben, lassen annehmen, dass ein Coolout auch Sozialarbeiter*innen treffen kann:

- Die Sozialarbeiterin berichtet zunächst von **Erfahrungen guter Beratung und angenehmer Kollegialität**: »Uns war bisher möglich, mit den jungen Leuten [...] wirkliche Beratung zu machen, also mit ihnen in Ruhe und gründlich zu erarbeiten, was sie in ihrem Leben leisten, arbeiten und erreichen wollen.« Und das war alles gut so und auch im Team erwünscht und gewürdigt.« (Seithe/Wiesner-Rau 2014: 35f.)
- Dennoch beschreibt sie auch **Widersprucherfahrungen**: »Klar, ich habe schon gesehen, dass die Leitung immer deutlicher auf Erfolgsmeldungen, schnelle Durchgänge und flotte Ergebnisse zählt. Aber bisher konnte ich meine Professionalität dagegenstellen. Ich habe weiter so gearbeitet, wie ich das gelernt, in meiner Berufspraxis immer wieder erfolgreich praktiziert und in vielen Fortbildungen vertieft habe.« (Ebd.: 36)
- Der **Konflikt** spitzt sich zu: »Und dann ging es los: Sie hätte gehört und sich auch persönlich und anhand meiner Akten davon überzeugen können, dass ich meine Jugendlichen nicht effektiv und schon gar nicht effizient berate. Kurzum, es gäbe Zweifel an meiner Beratungskompetenz [...] ›Sie arbeiten ineffektiv. Sie wissen genau, dass es darum geht, den Kurs AC12 noch bis Ende dieses Monats vollzukriegen. Das ist der Auftrag.‹ ›Aber wenn das doch für den Klienten nichts bringt?‹ ›Das haben Sie hier nicht zu entscheiden, verstehen Sie?« (Ebd.: 36)
- Und schließlich **versagen Copingstrategien**: »Ich bin noch am Nachmittag zum Personalrat gegangen, der sehr verständnisvoll reagiert hat und mir helfen wollte, vorausgesetzt, ich bekäme meine Kolleginnen und Kollegen hinter mich und wir würden sozusagen als Team gegen dieses Vorgehen und Ansinnen gemeinsam mit dem Personalrat Protest einlegen. Heute früh habe ich gleich die Kollegen zusammengesammelt und sie gebeten, einen Text zu unterschreiben, den ich mit dem Personalrat aufgesetzt habe. Sie drucksten alle vier herum: ›Du hast ja recht. Aber ich kann mir Ärger hier nicht leisten. Ich muss den Job behalten. [...] Es ist unmöglich, was sie mit uns und den Klienten machen, aber sie sitzen nun mal am längeren Hebel.« (Ebd.: 37)

Die Aussagen lesen sich nicht mehr nur als ein beruflicher Missmut, sondern als ein handfester Stress zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Um dieser Belastung und Hilflosigkeit jedoch effektiv entgegenzutreten, sind sämtliche Beteiligte aufgefordert, sich für die Gesundheit nicht nur dieser Sozialarbeiterin einzuset-

zen. Es braucht deshalb Maßnahmen, die die Bedingungen auf mehreren Ebenen ändern. Hier haben individuelle Schuldzuschreibungen keinen Platz. Denn einer Projektion der Verantwortung auf die Mitarbeitenden nach dem Motto: »Suchen Sie den Fehler doch mal bei sich selbst« folgen unkollegiale und unprofessionelle Nothandlungen, die nicht nur ein negatives Selbstwertgefühl erzeugen, sondern auch Auswirkungen auf die Klientel und die gesamte Berufsgruppe haben. Übrigens: Dieses Spannungsverhältnis nehmen bereits drei Viertel der Menschen in helfenden Berufen wahr (vgl. Schäper 2023: 7).

2. Zur Bedeutung betrieblicher Gesundheitsförderung

Mitarbeitende in den Gesundheits- und Sozialprofessionen wissen, dass ihre Arbeit eine zentrale Determinante ihrer persönlichen Gesundheit ist. Ihr Job ist mit Einkommenshöhe, Alltagsplanung, Lebensplänen, dem Selbstbild und der Arbeitszufriedenheit verbunden. Sie fragen sich vielleicht:

- Welchen gesundheitsgefährdenden Situationen bin ich ausgesetzt?
- Führt meine Arbeit zu gesundheitsschädigenden Lebensweisen?

Für die Gesundheitswissenschaftlerinnen Jennie Naidoo und Jane Wills ist die Antwort klar, nämlich dass »hohe Arbeitsanforderungen und ein geringer Grad an Selbständigkeit zu mehr Arbeitsstress und Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen« (Naidoo/Wills 2019: 68). Bekannt ist aber auch, dass soziale Unterstützung diesem Risiko entgegenwirkt. Welche Erkenntnisse gibt es noch? Die von Naidoo und Wills dargestellten Whitehall-Studien zeigen, dass auch die hierarchischen Strukturen und die soziale Stellung von Mitarbeitenden ebenso wie das Verhältnis zwischen Anforderungshöhe und Selbständigkeit zentrale Gesundheitsfaktoren sind (vgl. ebd.).

Eine individuelle Gesundheitsförderung in den Einrichtungen könnte verschiedenen Belastungen entgegenwirken, wenn gesundheitsfördernde Maßnahmen eine hohe Beteiligung bei den Mitarbeitenden erfahren, die damit ihre eigenen gesundheitsfördernden Denk- und Handlungsmuster auffrischen. Jedoch ist mit Naidoo und Wills darauf hinzuweisen, dass solche Programme lediglich auf Aufklärung und Beratung zu gesünderen persönlichen Lebensweisen abzielen. Das

heißt im Umkehrschluss: Wenn nicht weitere verursachende Zumutungen in die Gesundheitsförderung einbezogen werden, zeigt sie nur begrenzte Wirksamkeit.

Wie erleben Sozialarbeiter*innen ihren Arbeitsalltag? Empfindungen wie Empörung, Ohnmacht und Stress sowie gesundheitsschädigende Verhaltensweisen sind Resultate von Arbeitsbedingungen, die Wertschätzung, Beteiligung, Entscheidungsräume, Produktivität und Kreativität, faire Führungsstile, partizipatives Veränderungsmanagement oder die Vereinbarkeit mit dem Privatleben vermissen lassen. Ebenso hat das Missverhältnis zwischen geforderter Arbeitsleistung und Unterstützung sowie Vergütung Konsequenzen. Soziale Arbeit zählt zu den Berufsgruppen mit den höchsten Raten an arbeitsbedingtem Stress (vgl. Naidoo/Wills 2019: 448). Krankenstände, Fluktuation ebenso wie Unzufriedenheit der Klient*innen sind dafür mögliche Indikatoren. Nicht erst in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels sollte auch die Erfüllung der Fürsorgepflicht vonseiten des Arbeitgebers zu diskutieren sein. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) betont die prophylaktische Ausrichtung der Gesundheitsförderung, um Erkrankungen zu vermeiden oder abzumildern (<http://www.gesundheitsportal.de>).

3. Wie erleben Sozialarbeiter*innen Kälte verursachende Arbeitsbedingungen und wie reagieren sie darauf?

Klar ist bis hierher geworden, dass der Arbeitsplatz ein zentrales Setting sowohl für Gesundheit als auch für Krankheit ist. Fachkräfte sind arbeitsbedingten Schädigungen ihrer Gesundheit ausgesetzt, wenn Faktoren arbeitsplatzimmanenter Stressoren, wie Überforderung, Rollenkonflikte und Verunmöglichung professionellen Handelns auf Arbeitszufriedenheit und -leistung wirken. Gleichförmigkeit, geringe Eigenständigkeit und Termindruck erhöhen die Morbiditäts- und sogar Mortalitätsrate (vgl. Naidoo/Wills 2019: 91). Als einen zerstörerischen Konflikt erleben Sozialarbeiter*innen die Unauflösbarkeit von einerseits geforderter professioneller Arbeit (fachlicher Anspruch und Leitbild der Organisation) und andererseits deren regelhafter Verhinderung durch die Rahmenbedingungen ihres Arbeitsplatzes. Die Aussagen der Kollegin aus der Berufsberatung dokumentieren dies. Die Zitate lassen aber nicht nur Reaktionen erkennen, sondern auch **Erlebensweisen** Betroffener. Sabine Schäper (2023) unterscheidet drei Erfahrungs-

formen, die sich in psychischen Vorgängen und körperlichen Veränderungen äußern und wiederum auf das Verhalten zurückwirken. Sie sind auch ein Ausdruck von Hilflosigkeitserfahrungen und eines verletzten Selbstwertgefühls.

Als erste Erfahrungsstufe nennt Schäper ein »**moralisches Unbehagen**« (Schäper 2023: 8, Hervorh. i. Orig.). Sie weist jedoch darauf hin, dass die Erfahrung von Spannung, Angst, Sorge und Bedenken sowie Unsicherheit auch als das Resultat reflexiver Kompetenz sogar notwendig sei, »im Sinne einer Wahrnehmungsfähigkeit für Situationen, in denen Rechte von Adressat*innen auf dem Spiel stehen« (Schäper 2023: 9). Entsprechend fordert sie, sich mit diesen Erfahrungen auch in den Organisationen auseinanderzusetzen. Dies mag bspw. durch Supervision gelingen, doch nur konsequent, wenn »Organisationen auch bereit und in der Lage sind, sich moralischem Unbehagen zu stellen« (Schäper 2023: 9). Naidoo und Wills dazu: »Heute gilt es, diesen Rahmen durch die Einbeziehung der gesamten Sozial- und Organisationsstrukturen zu erweitern« (Naidoo/Wills 2019: 461). Wird andererseits jedoch die Diskussion über strukturell widersprüchliche Bedingungen unterdrückt, d. h. eine symmetrische Metakommunikation zwischen verantwortlichen Beteiligten vermieden, dann sind weitere gewohnheitsmäßige Haltungen einer fachlichen und ethischen Desensibilisierung und Deformation erwartbar (vgl. Rövekamp-Wattendorf 2020: 186).

Eine Verschärfung dieses Dissonanzempfindens ist mit Schäper dann schon als »**moralischer Stress**« (Schäper 2023: 9, Hervorh. i. Orig.) zu bezeichnen. Stressfaktoren können grundsätzlich in physische Belastungen (z. B. Leistungsdruck), kleine Ärgernisse (z. B. schlechte Ausstattungen), Katastrophen (z. B. Gewalterfahrungen) oder gesellschaftlich bedingte Ängste (z. B. Kündigung, Arbeitslosigkeit) unterschieden werden. Nach dem Stress-Adaptions-Modell von Hans Selye ist Stress zunächst eine Alarmreaktion der Mobilisierung von Abwehrkräften. Sie wird dann zu einer Anpassungsreaktion, wenn sich körperliche und psychische Prozesse auf einem zu hohen Niveau einpendeln, wo Betroffene diese möglicherweise nicht mehr wahrnehmen. Auf der individuellen Ebene stellen sich Erschöpfung als Folge von Dauerbelastung verbunden mit Beeinträchtigungen der Gesundheit, im schlimmsten Fall mit einem körperlichen und psychischen Zusammenbruch, ein (vgl. Gerrig 2018: 475; Rövekamp-Wattendorf 2020: 90 ff.). Sie markieren die letzte Phase. Doch zu betonen ist in diesem Zusammenhang wiederum die Organisationsebene, besonders wenn ein organisationales Stressmanagement fehlt. Eine andauernde Vermeidung dieses Themas führt unter Umständen nicht nur zum Ausscheiden von Mitarbeitenden, verursacht durch eine nachhaltige Destabilisierung.

bilisierung ihrer Berufsrolle, sondern zieht wiederum Stellensuchende an, denen solche Arbeitsformen weniger schwierig für sich selbst erscheinen mögen (vgl. Schäper 2023: 9). Hinzu kommt, dass Menschen lernen, mit Stress in schwierigen und belastenden Situationen »schon irgendwie umzugehen«. Weil »man es ja nicht anders kennt«, eignen sie sich in ihren Teams dabei auch sozial geteilte »erkaltete Skripte« (Rövekamp-Wattendorf 2020: 181) an (z. B. Abgabe der Selbstverantwortung oder Vertrauensverlust gegenüber Vorgesetzten). Und so ist es nicht nur der Verlust moralischer und fachlicher Leitbilder zugunsten einer Dehumanisierung, die zum Coolout führt. Es fehlt vor allem das Erlernen alternativer fachlicher Umgangsformen mit dem Stress-Dilemma auf der Organisations- und der individuellen Ebene (vgl. Rövekamp-Wattendorf 2020: 182) schon in der frühen Phase beruflicher Sozialisation.

Dauerhafter Stress kann schließlich eine »**moralische Verletzung**« (Schäper 2023: 10, Hervorh. i. Orig.) als Resultat unzumutbar erlebter Widersprüche erzeugen, wenn gar kein Ausweg aus diesem Zustand gelingt. Zwar sind die drei geschilderten Empfindungen weniger als Phasen oder Stufen zu verstehen, doch prozesshaft spitzen sich Warnsignale zu einer (beruflichen) Deformation zu. Dauerhafte Apathie führt auch zur Verzweiflung. Als Resultat stellen sich Resignation, Selbstbeschuldigung, Innovationsverlust und Zynismus ein. Psychosomatische Reaktionen, Depersonalisierung, verminderte Kreativität oder eine verminderte Wahrnehmung der Befindlichkeit anderer Menschen, was auch mit der Abwertung des Selbstwertgefühls einhergehen kann, sind dann längst keine Vorboten mehr. Hier wird auch wieder die soziale Komponente deutlich. Die Klientel und die Kolleg*innen mögen sich inzwischen ebenfalls als Betroffene erleben.

Insgesamt stellen diese Kennzeichen ein an ein **betriebliches Klima angepasstes persönliches Muster** dar, das die Menschen in ihren Rollen betrifft (vgl. Schäper 2023: 11). Arbeitsbedingungen, die nicht unmittelbar, sondern indirekt als Gewalt erlebt werden, weil sie grundlegende Bedürfnisse beeinträchtigen, jedoch umgekehrt Unzufriedenheit oder gewalttätiges Verhalten fördern mögen, bleiben als Ursache unsichtbar, solange sich alle Beteiligten als Opfer der Umstände sehen, statt sich für Veränderungen verantwortlich zu fühlen.

Die von Kersting analysierte moralische Abstumpfung von Pflegekräften (vgl. Kersting 2011) findet sich in der Sozialen Arbeit wahrscheinlich als vergleichbar wahrgenommenes Ambivalenzerlebnis, als zunehmende Erkenntnis der Unvereinbarkeit von organisatorischen Normen und fachlich-ethischen Ansprüchen wieder (vgl. Rövekamp-Wattendorf 2020: 177 ff.). Auch bei Sozialarbeiter*innen kann

eine zunehmende Abwendung und Umdeutung von zuvor habituierten (hochschulisch vermittelten) fachlich-ethischen Idealnormen in Bezug zu Andreas Gruschkas Begriff der bürgerlichen Kälte (vgl. Gruschka 1994) als ein Sich-kalt-machen, als eine moralische Desensibilisierung, beklagt werden. Aufkommenden Ohnmachtsgefühlen und Enttäuschungen, wie durch die Aussagen der Berufsberaterin verdeutlicht, mögen viele Sozialarbeiter*innen ebenso wie die Pflegenden mit einer Reduktion ihres fachlichen Anspruchs begegnen. Zu beachten ist dabei insbesondere, dass die Einhaltung fachlicher Ansprüche organisational erwartet und durch Leitbilder kommuniziert, deren Nichteinhaltung (vgl. Rövekamp-Wattendorf 2020: 178) sogar sanktioniert wird. Mit anderen Worten: Die Sozialarbeiter*innen verlangen von sich selbst ebenso wie ihre Vorgesetzten etwas, das sie gar nicht einlösen können. Erhaltende Reaktionsmuster sind das Resultat dieser erlernten Hilflosigkeit. Andreas Gruschka dazu: »Mit der Kälte tendieren Menschen zur Gleichgültigkeit gegenüber den erlebten Widersprüchen.« (Gruschka 1994: 75, zit. in Rövekamp-Wattendorf 2020: 178). Indem die Dissonanz durch eine Reduktion fachlich-ethischer Ansprüche verringert wird, weil die Arbeitswelt nicht so ist, wie sie sein sollte, wie sie erhofft oder für sich zu sein beansprucht wurde, wird versucht, sich die Last von den eigenen Schultern zu nehmen, Schuld am moralischen Unbehagen zu tragen. Der einstmals erhobene hohe persönliche Anspruch ruft nicht mehr nach Einlösung. Damit schützt das Coolout vermeintlich als

- a. Alibi, weil sich Sozialarbeiter*innen dann zurechtdeuten mögen, dass die organisationalen Bedingungen, die Ohnmacht verursachen, unveränderbar sind, und als
- b. Überlebensstrategie, um alternativlos erscheinende empörende Bedingungen hinzunehmen

und wird so zu einer **unfreiwilligen Copingstrategie**, die auch einen Ausweg aus negativen Gedanken und Gefühlen zu bieten scheint. Dazu Mechthild Seithe und Corinna Wiesner-Rau im Interview mit der Berufsberaterin:

»Auf unsere Frage, was sie und ihr Team denn vorhätten, um sich gegen die dargestellte Negativentwicklung zu wehren, war ihre Antwort: ›Ich bin einfach zu müde, um mich über meinen Arbeitsauftrag hinaus noch mit solchen Dingen auseinanderzusetzen.‹ Diese und ähnliche Fluchten nach innen, ein Psychologisieren und Individualisieren sozialer Verwerfungen, aber auch eine massive Erschöpfung durch die Arbeit, scheinen uns ein Hintergrund für das Schweigen vieler Kolleginnen und Kollegen

zu sein und durchaus gewollt im Sinne derer, die diese Gesellschaft entpolitisieren und ökonomisieren wollen.» (Seithe/Wiesner-Rau 2014: 9)

In ihrer Kälteelipse arbeitet Kersting 16 Reaktionsmuster von Krankenpflegepersonal (vgl. Kersting 2016) heraus, die, so scheint es, »auch im beruflichen Alltag der Sozialen Arbeit aufzufinden sind.« (Kersting 2014: 265) Diese Verhaltensweisen sind Scheinauswege eines Überlebensversuchs, die erlebte Dissonanz zu verringern, handhabbar zu machen (vgl. Rövekamp-Wattendorf 2020: 183 ff.). Die folgende Liste lädt Leser*innen ein, sich reflexiv mit den Mustern eines solchen Berufsalltags zu beschäftigen:

1. Fraglose Übernahme: Trotz einer zunehmenden Einsicht in die Unvereinbarkeit zwischen organisationalen Bedingungen und fachlichem Anspruch glauben Fachkräfte in ihrer täglichen Arbeit zunächst noch an die Adressat*innenorientierung und übernehmen gleichzeitig (unreflektiert) bereits kommunizierte Sicht- und Arbeitsweisen hinsichtlich effizienten Arbeitens. Sie realisieren dann aus diesem naiven Zugang heraus erstmals eine Unvereinbarkeit zwischen Theorie und Praxis.
2. Ahnung von der Kälte: Zunehmend entsteht ein Bewusstsein vom Widerspruch zwischen richtiger fachlicher Norm und wichtiger Funktionalität des Handelns als normaler Berufsalltag.
3. a) Opfer: Wenn Sozialarbeitende dieser Unvereinbarkeit mit Aushalten und Zähne zusammenbeißen begegnen, erleben sie sich als ein Opfer, zu dem sie auch Vorgesetzte und Kolleg*innen gemacht haben mögen.
b) Täter: Wenn Menschen in helfenden Berufen abwägen, welches Verhalten von Fall zu Fall vorteilhafter für sie ist, und in Kauf nehmen, dass negative Effekte auf Klient*innen oder andere Teamer wirken, argumentieren sie, dass sie diese Bedingungen wirklich nicht gewollt haben bzw. verändern können.
4. Verdrängung falscher Praxis: Sozialarbeiter*innen können sich der Verantwortung entziehen, indem sie sich ihre Schuld- oder Schamgefühle nicht eingestehen. Damit belastet der Konflikt nicht den täglichen Berufsalltag.
5. Fiktionale Auflösung:
a) Fallweises Aussteigen: Das machiavellistische Abwägen des lohnenswerten Nutzens des eigenen Einsatzes von Fall zu Fall auf der Grundlage selbstgesteckter Maßstäbe kennzeichnet dieses Verhalten.
b) Definitivische Auflösung: Diese Reaktionsform zeigt sich dadurch, dass

fachliche und ethische Normen umgeschrieben und damit erreichbar werden. Damit sind an die Arbeitsbedingungen angepasste Merkmale erfolgreicher Arbeit zum eigenen Maßstab fachlichen Handelns, aber auch zum Maßstab für die Kolleg*innen geworden.

c) Virtuelle Auflösung: Wenn Menschen in sozialen Berufen übersteigerte Trugbilder der Wirkung ihres Handelns entwickeln, mag das über ein reduziertes Engagement hinwegtäuschen.

6. Idealisierung falscher Praxis: Diese Reaktionsform schließt auch Entscheidungssträger*innen ein, die glauben, mit einer unzureichenden Praxis der Gesundheitsförderung auf der individuellen Ebene Probleme auf der strukturellen Ebene lösen zu können. Supervision darf beispielsweise nicht dazu führen, strukturelle Widersprüchlichkeiten zu überdecken.
7. Kompensation falscher Praxis: Ersatzhandlungen vermitteln in dieser Reaktionsweise das Gefühl eines gelungenen Arbeitstages dadurch, dass unzureichende Fachlichkeit etwa durch Geselligkeit ausgeglichen wird.
8. Individuelle Auflösung: Die Gefahr, in eine Außenseiterrolle zu gelangen, wenn Fachkräfte versuchen, als Individualist*in oder Nonkonformist*in fachlich nicht realisierbare Ansprüche allein zu verwirklichen, besteht nicht nur im Team.
9. Reflektierte Hinnahme: Wenn die gegebenen Strukturen im Job hingenommen werden, um im Berufsalltag wenigstens zu bestehen, scheint das Spannungsfeld aufgelöst, doch wird der Bruch mit den fachlichen Ansprüchen nicht thematisiert.
10. Drohende Dekompensation: Abstumpfung und Apathie als Zustände der Gleichgültigkeit gegenüber der Klientel und den Kolleg*innen kennzeichnen diese Reaktionsform.
11. Reflektierte Identifikation: Eine weitere Reaktionsform ist die psychische Bindung an die Organisation. Werte und Normen werden unreflektiert übernommen, als ein Sich-mit-dem-Betrieb-eins-Fühlen.
12. Reflektierter Protest: Ein rebellisches Verhalten und eine ablehnende Haltung gegenüber dem Job führen zu einer Distanzierung durch aggressive Widersetzungstechniken.

So resümiert die Berufsberaterin:

»Ich muss noch sieben Jahre bis zur Rente durchhalten! Kann ich das? Soll ich mir meinen Beruf kaputt machen lassen und soll ich es akzeptieren, dass man mich als inkompetent bezeichnet, einfach deshalb, weil meine Arbeit deren Soll nicht erfüllt, ihnen zu lange dauert und damit zu teuer ist? Soll ich das, worauf ich bisher stolz war und was ich für wertvoll halte, nun einfach vergessen? [...] Weißt du, ich denke ernsthaft darüber nach, ob ich nicht früher in Rente gehen kann. Welche Alternativen hätte ich denn sonst: Berufswechsel in meinem Alter? Und die große Kampfansage mit lauter feigen und übervorsichtigen Kolleginnen und Kollegen im Rücken, das schaffe ich, weiß Gott, heute auch nicht mehr. Oder anpassen, einfach sagen: O. k., es ist zwar unsinnig, albern und sogar kontraproduktiv. Aber wenn ihr es so wollt und mich dafür bezahlt, dann mach ich es eben auch so? Was kann ich tun? Was würdest du tun?« (Seithe/Wiesner-Rau 2014: 35 ff.)

4. Auswege

Gesundheitsförderung in Organisationen zielt darauf ab, gesundheitliche Ressourcen und Arbeitsweisen zu stärken und aufzubauen. Die Zusammenschau dieses Beitrags lässt jedoch zunächst ungesunde Erlebens- und Verhaltensweisen betroffener Menschen identifizieren. Die Synopse der Arbeiten von Schäper und Kersting bietet eine umfassende, erweiterte Problemerkennntnis hin zu einem Verständnis des Zusammenhangs von Problemverarbeitung und Problemverhalten. Psychisches, emotionales, soziales Wohlbefinden (Well-being) kann entsprechend nur gelingen, wenn sämtliche Gesundheitsdimensionen berücksichtigt werden (vgl. Naidoo/Wills 2019: 34). Doch wie wirkt man (der Entwicklung) einer (reflektierten) Hinnahme verbunden mit Äußerungen wie »Ich werde hier ja doch nicht fürs Denken bezahlt!« entgegen? Spätestens hier muss klar werden, dass es organisational netzwerklich darum zu gehen hat, stabile Kooperationsbeziehungen der Integration und Unterstützung zu fördern. Es braucht die Aktivierung des sozialen Kapitals als gesundheitsförderndes Potenzial der sozialen Netze der Zusammenarbeit, des Engagements, des Vertrauens, des Zusammenhalts und der Partizipation in einer Organisation, damit hochbelastete Sozialarbeiter*innen nicht länger Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. Aus der Forschung: Die Aufrechterhaltung

des Helferwillens wirkt den Folgen moralischen Stresses entgegen (vgl. Aries/Zuppinger Ritter 1999).

Dazu gilt es, im Einzelnen auf der individuellen Ebene das Arbeitsverhalten, die Arbeitskompetenzen und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung im Sinne von Verstehen und Handeln zu fördern. Gesunde arbeitsumweltliche Bedingungen sind darüber hinaus durch befriedigende Hygiene- und Motivationsfaktoren gekennzeichnet. Netzwerklich muss es darum gehen, stabile Beziehungen der Integration und Unterstützung zu fördern und schließlich muss es gesellschaftlich darum gehen, Anerkennung und ökonomische Sicherheit sicherzustellen (vgl. Faltermaier 2005: 299). Stichwort Prophylaxe: Der Umgang mit dem Widerspruch zwischen den Berufsidealen und den realen Arbeitsbedingungen, wie er bei Kersting als naiver Zugang als fraglose Übernahme von unprofessionellen Arbeitsweisen und einer ersten »Ahnung von Kälte« (Kersting 2014: 270) insbesondere für die Berufsanfänger*innen als subtiler Prozess entlarvt wird (vgl. Kersting 2016), muss in einer gelungenen Praxis-Theorie-Verknüpfung für Studierende zwischen Hochschule und Praxis trainiert werden.

»Erst, wenn sich die sozialen (Verhaltens-)Regeln, welche die Interaktionen von Akteuren strukturieren – und nicht nur die Vorstellungen und Kommunikationen der Menschen über Macht – geändert haben, hat sich eine Machtstruktur zum Besseren [...] verändert.« (Staub-Bernasconi 2021: 377)

Hier darf der Kreis der Verantwortlichen nicht zu eng gezogen werden. Es braucht eine multisektorale Zusammenarbeit verschiedener Gesellschaftsbereiche, um den verwobenen Problemen erfolgreich entgegenzutreten zu können (vgl. Naidoo/Wills 2019: 363 ff.).

In solchen Bündnissen kann Verantwortung transformativ übernommen werden durch

- die Mitarbeiter*innen für die eigene Gesundheit und die anderer Beteiligter,
- Einrichtungen der Gesundheitsförderung,
- Dienste und Beratungsstellen mittels Informationsvermittlung und Vernetzung,
- Medien durch die aufklärende Schaffung eines wertschätzenden öffentlichen Bewusstseins und

- staatliche und nicht staatliche Akteure durch eine grundlegende Ursachenbekämpfung.

In einer Studie zum betrieblichen Gesundheitsmanagement zeigt sich, dass bereits über 50 % der Befragten in diesem Bereich aktiv sind (vgl. Rövekamp-Wattendorf u. a. 2018: 734). Es wird also in den nächsten Jahren darum gehen, für alle Beschäftigten, nicht nur in der Berufsberatung, Gesundheitsförderung voranzutreiben. Vielleicht können mit diesem Vorhaben auch höhere Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Innovationsoffenheit sowie die Verminderung von Krankentagen und sozialer Ungleichheit in Aussicht gestellt werden.

Die Zahl der Sozialarbeiter*innen, die älter sind und nach vielen Jahren in ihrem Beruf nun bald aussteigen werden, steigt deutlich. Knappe ökonomische Ressourcen, der Nachwuchsmangel und eine fehlende Anerkennung, die sich auch finanziell ausdrückt, sind Gründe, die auch eine gesellschaftliche Komponente haben. Hier wird die Notwendigkeit des umfassenden Bündnisses in Richtung Transformation deutlich. Die Auswirkungen beruflicher Belastungen für Menschen in sozialen Berufen, ebenso wie für ihre Klientel sind auch in Deutschland keine Ausnahmeerscheinung, sondern stellen eine große gesellschaftliche Herausforderung dar. Dieser Beitrag soll für eine Allianz werben, die transdisziplinär aus Menschen aus der Zivilgesellschaft, der Wissenschaft, der Politik, den Medien sowie den fachlichen Akteur*innen besteht.

Literatur

Aries, M./Zuppinger Ritter, L. (1999): Pflegende mit und ohne Burnout: Ein Vergleich, in: *Pflege*, Jg. 12, Nr. 2, S. 83–88.

Faltermaier, T. (2005): *Gesundheitspsychologie*, Stuttgart: Kohlhammer.

Gerrig, R. (2018): *Psychologie*, 21., aktual. und erw. Aufl., Hallbergmoos: Pearson.

Gruschka, A. (1994): *Bürgerliche Kälte und Pädagogik. Moral in Gesellschaft und Erziehung*, Wetzlar: Büchse der Pandora.

Kersting, K. (2002): *Berufsbildung zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Eine Studie zur moralischen Desensibilisierung*, Bern: Huber.

Kersting, K. (2011): Vom empathischen Bildungsanspruch und seiner Unterwanderung. Berufliche Hochschulbildung und Professionalisierung der Pflegeberufe vor dem Hintergrund der Kältestudie, in: Ethik und Gesellschaft, Nr. 1, S. 1–28.

Kersting, K. (2014): Zur Macht objektiv Kälte verursachender Strukturen in sozialen Berufen, in: Kraus, B./Krieger, W. (Hrsg.), Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung, Lage: Jacobs-Verlag, S. 265–290.

Kersting, K. (2016): Die Theorie des Coolout und ihre Bedeutung für die Pflegeausbildung, Frankfurt a. M.: Mabuse-Verlag.

Naidoo, J./Wills, J. (2019): Lehrbuch Gesundheitsförderung, 3. aktual. Aufl., Köln: Hogrefe.

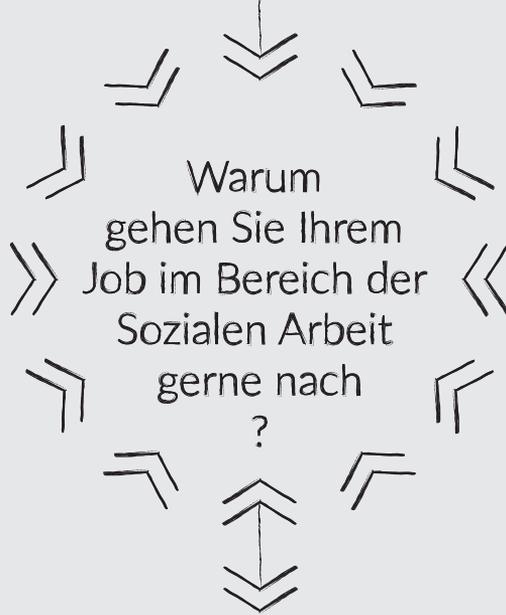
Rövekamp-Wattendorf, J. (2020): Berufliche Belastungen bewältigen. Psychosoziale Herausforderungen in helfenden Berufen, Stuttgart: Kohlhammer.

Rövekamp-Wattendorf, J./Heckes, K./Technau, J. (2018): Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Pflege – eine Regionalanalyse, in: ASU Zeitschrift für medizinische Prävention, Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin, Nr. 11, S. 735–741.

Schäper, S. (2023): Moralisches Unbehagen – moralischer Stress – moralische Verletzung. Aktuelle Zumutungen für Mitarbeitende in der Eingliederungshilfe, in: Ethik Journal, Jg. 9, Nr. 1, S. 1–19.

Seithe, M./Wiesner-Rau, C. (2014): »Das kann ich nicht mehr verantworten!« Stimmen zur Lage der Sozialen Arbeit, 2. Aufl., Neumünster: Paranus Verlag.

Staub-Bernasconi, S. (2021): Macht und (kritische) Soziale Arbeit, in: Kraus, B./Krieger, W. (Hrsg.), Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung, 5. überarb. u. erw. Aufl., Detmold: Jacobs Verlag, S. 363–392.



»Weil ich täglich das Leben junger Menschen positiv beeinflussen kann. Es ist erfüllend, Teil ihrer Entwicklung zu sein, ihnen beizustehen und durch die Arbeit eine bessere, menschlichere Welt mitzugestalten. Diese Arbeit erfüllt mich mit großer Sinnhaftigkeit.«

– Tobias –



Warum es ethische Fachpraxis in der Intervention gegen Gewalt braucht

Bianca Grafe

In der europäischen Union herrscht Konsens, dass der Staat Verantwortung dafür trägt, Menschen vor häuslicher Gewalt zu schützen und falls nötig zu intervenieren, um Gewalt zu beenden. Der Auftrag zur Intervention für die Beendigung von Gewalt und zur Unterstützung betroffener Personen ist in internationalen Instrumenten und nationalen Gesetzen festgehalten. Erhält der Staat von (potenzieller) Gewalt Kenntnis, ist er verpflichtet, die gebotene Sorgfalt walten zu lassen und Fachkräfte, die mit betroffenen Personen in Kontakt stehen, haben eine ethische und/oder rechtliche Pflicht einzugreifen. Die rechtliche Verpflichtung hängt dabei unter anderem davon ab, wie schwerwiegend die (potenzielle) Gefahr ist und wer (potenziell) davon bedroht ist. Während einige Länder sich auf die Strafverfolgung von Gewaltausübenden konzentrieren, wurde in Deutschland ein System entwickelt, das Intervention auf die Beendigung der unmittelbaren Gefahr und schnelle kurzfristige Hilfe für Betroffene fokussiert. Hierzu stehen unter anderem Platzverweis/Wegweisung, familiengerichtliche Schutzanordnungen, spezialisierte, teils proaktiv arbeitende Interventions- und Beratungsstellen, Frauenhäuser sowie ein bundesweites Hilfetelefon zur Verfügung. In Deutschland ist ein Spannungsfeld zwischen »zu viel und zu wenig« bei der Intervention entstanden, was in der Alltagspraxis viele Aushandlungsprozesse und häufige Dilemmata mit sich bringt. Diese entstehen unter anderem aus dem Handlungsspielraum der Beteiligten, der zugleich eine wichtige Rolle für eine gelingende Intervention spielt. Die Anwendung von Bewertungstools kann Dilemmata nicht verhindern, wohl aber zur Handlungsfähigkeit beitragen. Darüber hinaus braucht es für Fachkräfte eine Professionalisierung, die in ethischen Grundlagen verankert ist.

1. Ein Spannungsfeld zwischen ›zu viel und zu wenig‹

Professionelle Fachkräfte manövrieren zwischen einem fürsorglichen und belagernden auf der einen und einem ermächtigenden, selbstbestimmungsstärkenden Hilfsangebot auf der anderen Seite (vgl. Dallmann/Volz 2013; Großmaß 2006). Obwohl Betroffene oft selbst Hilfe bei Polizei oder anderen Personen suchen, gibt es Situationen (z. B. wenn Gefahr für Leib und Leben droht oder das Kindeswohl gefährdet ist), in denen der Staat gegen den Willen von Betroffenen in die Privatsphäre von Familien und Einzelpersonen eingreifen muss, um Gewalt zu beenden und vor weiterer Gefährdung zu schützen. Diesem Konflikt zwischen der Selbstbestimmung und dem staatlichen Schutzauftrag wird in Deutschland durch das Verfahren der Einzelfallentscheidungen durch qualifiziertes Fachpersonal begegnet. In diesem Rahmen bewerten Fachleute das Risiko für die von Gewalt betroffenen Personen anhand der vorliegenden Informationen, ihrer fachlichen Expertise und ihrer Berufserfahrung. Dabei spielt die eigene Einschätzung der von Gewalt betroffenen Person eine wichtige Rolle.

Nach Brison ist das Selbst elementar in Beziehungen verankert, weswegen eine Verletzung der körperlichen oder seelischen Integrität Wiedergutmachung braucht, um das Selbst in Beziehungen zu anderen wiederherzustellen (vgl. Brison 2002: XI & 14f.). Die Herausforderung für die Intervention ist daher nicht nur, vor weiterer Misshandlung zu schützen, sondern auch, den Handlungsspielraum der Betroffenen zu erweitern und die zuvor beeinträchtigte Freiheit wiederherzustellen. Dabei darf die Intervention nicht selbst neu verletzend sein und soll, soweit möglich, den Willen der betroffenen Personen respektieren. Ohne das Einverständnis von Betroffenen werden Schutzmaßnahmen mit höherer Wahrscheinlichkeit unterwandert oder abgelehnt. Das Grundprinzip der Arbeit ist daher, im besten Interesse der betroffenen Personen zu handeln und dabei »nichts gegen ihren¹ Willen« zu unternehmen. So stellen Interventionen gegen häusliche Gewalt regelmäßig hohe Anforderungen an Fachkräfte, da bei der Entscheidung, ob und wie einzuschreiten ist, sich nicht selten verschiedene Interessen oder sogar verschiedene Aufträge dieselbe Person betreffend gegenüberstehen.

1 Da der Leitsatz in der Frauenunterstützung wurzelt, bedeutete es früher »Nichts gegen den Willen der Frau« - mittlerweile sollte es eher als »Nichts gegen den Willen der Betroffenen« gelesen werden, da Angebote sich vielfach nicht ausschließlich an Frauen richten.

Die Istanbul-Konvention sieht vor, dass in Fällen von häuslicher Gewalt eine »Analyse der Gefahr für Leib und Leben und der Schwere der Situation sowie der Gefahr von wiederholter Gewalt von allen einschlägigen Behörden vorgenommen wird, um die Gefahr unter Kontrolle zu bringen und erforderlichenfalls für koordinierte Sicherheit und Unterstützung zu sorgen« (Council of Europe 2011: 21). Dies gestaltet sich im Arbeitsalltag jedoch nicht immer leicht, da der Schutz personenbezogener Daten ein Menschenrecht ist (Charta der Grundrechte der Europäischen Union: Artikel 8). Aus ethischer Perspektive kollidiert dieses Recht mit der möglichen Notwendigkeit, Informationen ohne Zustimmung zu sammeln oder weiterzugeben, um den geforderten Schutz zu gewährleisten.

Die zusätzliche Erläuterung der Konvention fordert, dass alle zuständigen Behörden diese Risikoeinschätzung gemäß einem standardisierten Verfahren und in behördenübergreifender Kooperation und Koordinierung vornehmen und einen Plan für das Gefahrenmanagement und den Schutz der Opfer entwickeln (Council of Europe 2011: 94). Fachkräfte kooperieren deutschlandweit bereits über institutionelle Grenzen hinaus. Das föderalistische System mit seiner Vielzahl an Einrichtungen und Arbeitsaufträgen führt jedoch dazu, dass es hierzu kein bundeseinheitliches Vorgehen und keine bundesweit standardisierten Verfahren gibt. Zwar wurde ein standardisiertes Vorgehen mit Instrumenten in Deutschland an einigen Modellstandorten erprobt, doch ist dieses noch weit entfernt von einem flächendeckenden Einsatz. Die Notwendigkeit von Einzelfallentscheidungen und die Fülle unterschiedlicher Strategien bei der Bekämpfung der Gewalt führen bei Fachkräften oft zu einer hohen Arbeitsbelastung und mithin zu Unsicherheit. Die Nachfrage nach Schulungen, Vernetzung sowie nach Instrumenten und Regeln ist daher vielerorts hoch. Standardisierte Verfahren suggerieren in dieser Hinsicht eine Erleichterung. Es gilt jedoch, auch die Herausforderungen damit zu betrachten.

2. Der Wert von Handlungsspielraum

Die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit ist ein hoher Wert, der einerseits in Persönlichkeitsrechten wurzelt, andererseits aber auch in der Überzeugung, dass gute Intervention ein Vertrauensverhältnis zwischen Klient*in und Berater*in braucht. »Empowerment« kann erreicht werden, indem Betroffene dabei unterstützt werden, ihre eigenen Ressourcen zu entdecken und ihren Handlungsspiel-

raum zu erweitern. Unterschiedliche Professionen haben allerdings unterschiedliche Aufträge und Grundsätze. So ist für die Polizei beispielsweise die akute Gefahrenabwehr im Fokus. Obwohl die Unterstützungsangebote in Deutschland in akuten Notlagen greifen und es niedrigschwellige Angebote wie Beratungen gibt, kommt es immer wieder vor, dass Betroffene die Maßnahmen nicht annehmen wollen oder können und so in der Situation verbleiben, aus der sie eigentlich fliehen wollen. Schließlich möchte eine Person vielleicht die Situation ändern, aber nicht zu den Bedingungen, die das Schutzsystem zu bieten hat. Auch wenn Betroffene von sich aus Unterstützung suchen und mit ersten Maßnahmen einverstanden sind, können weitere Maßnahmen und institutionelle Regeln die Selbstbestimmung einschränken und zu weiteren Belastungen führen. Standardisierte Verfahren stehen also vor der Herausforderung so angelegt zu sein, dass sie für alle Betroffenen und alle Fachkräfte gelten können, ohne den Blick auf die persönliche Lebenslage zu verlieren.

Brückner stellt fest, dass das Interventionssystem eine zielgerichtete Wenn-dann-Logik inne habe, während Betroffene sich häufig zwischen Einerseits und Andererseits befinden. Es prallen zwei Systeme aufeinander, die von ihren Handlungsmaximen her nicht zueinander passen, aber dennoch aufeinander bezogen werden müssen (vgl. Brückner 2016: 7f.). Auch die Selbstwahrnehmung und Definition der eigenen Beziehungsrealität durch die Betroffenen sind mitentscheidend für das Gelingen der Maßnahmen. So erarbeiteten Helfferich und Kavemann vier verschiedene Beziehungsmuster von gewaltbetroffenen Frauen. Sie identifizierten das Muster »Rasche Trennung«, bei dem Frauen nach einem erstmaligen oder einem bestimmten Gewaltausbruch einen klaren Entschluss zur Trennung gefasst hatten. Sie reagierten auf das Angebot einer Paarberatung oder wenn sie als Opfer angesprochen wurden irritiert. Frauen mit dem Beziehungsmuster »neue Chance« wollten dagegen die Beziehung erhalten. Frauen mit dem Beziehungsmuster »fortgeschrittene Trennung«, die sich in Gefahr sahen und sich trennen wollten, erwünschten und begrüßten polizeiliche Intervention. Andere dagegen, die die auftretende Gewalt als situative Unterbrechung einer ansonsten gewaltfreien Beziehung empfanden, verbündeten sich während oder nach einer Intervention mit dem Gewaltausübenden gegen die Polizei (vgl. Helfferich/Kavemann 2004: 85ff.).

Finden Maßnahmen gegen den Willen von Betroffenen statt oder passen sie nicht zu deren Lebensrealität, können sie abgelehnt oder unterwandert werden. Das ist unbefriedigend für Fachkräfte und kann zu einer erneuten Gefährdung oder dem Fehlschlag des beabsichtigten Schutzes führen (vgl. Meysen/Grafe 2019: 142ff.).

Für Fachkräfte kann es daher gerechtfertigt sein, eine verfügbare Schutzmaßnahme nicht durchzuführen, wenn sie dem erklärten Willen der beteiligten Erwachsenen widerspricht und keine gewichtige Gefährdung erkennbar ist. Oder, wenn die Maßnahme selbst zwar den Schutz erhöhen, aber andere Gefährdungen oder Nachteile für die Betroffenen mit sich bringen würde. Solche Überlegungen sind zum Beispiel regelmäßig zutreffend, wenn die Frage des Kindeswohls beleuchtet wird. Es kann dem Wohl des Kindes zuträglicher sein, wenn das Kind bei der Familie verbleibt und eine externe Unterstützung mit der Familie arbeitet. Ein Kind aus einer Familie herauszunehmen kann wiederum für andere Konflikte und Verletzungen sorgen.

Der Raum für ein professionelles Urteil, der den Fachkräften in Entscheidungsprozessen eingeräumt wird, ist also durchaus wichtig, kann aber zu Handlungsunsicherheit, ethischen Dilemmata und hoher Arbeitsbelastung führen. Fachkräfte, die an der Studie »Cultural Encounters in Interventions against Violence (CEIN-AV)« teilnahmen, diskutierten fiktive Fallgeschichten von häuslicher Gewalt. Die Fragen, wann (möglicherweise auch über den Kopf von Betroffenen hinweg) zu handeln ist und wie lange ein Eingriff durch das Recht auf Selbstbestimmung und Privatsphäre (noch) nicht gerechtfertigt ist, wurden lebhaft diskutiert. Der Kinderschutz wurde als »Eintrittskarte« in die Familie präsentiert, um »einen Fuß in die Tür zu bekommen«. Dennoch sahen Fachleute keinen Vorteil in engeren Vorschriften oder »mehr Kontrollkästchen«. Ihre Aufgabe, die Situation mittels ihrer Expertise zu beurteilen, erlebten sie als Herausforderung, aber ebenso als Chance, die bestmögliche Hilfe zu installieren und gleichzeitig den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht zu werden (vgl. Grafe/Hagemann-White 2015: 8ff.). In einem System, das auf einem einzelfallspezifischen Vorgehen beruht, kann die Unterstützung flexibler auf die Betroffenen abgestimmt werden, was wiederum erfolgreichere Interventionen ermöglicht. Allgemeine Richtlinien können dabei Entscheidungen zwar vereinfachen, gleichzeitig aber auch Fachkräfte in Bedrängnis bringen, auf eine bestimmte Art zu handeln, die ihrer persönlichen und fachlichen Einschätzung der Lage entgegensteht.

3. Erkenntnisse eines Pilotprojekts

Erste Erfahrungen mit einem vereinheitlichten Vorgehen haben Fachkräfte im Landkreis Osnabrück und im Bundesland Rheinland-Pfalz gemacht, die als erste

Standorte Projekte zur strukturierten und standardisierten Risikobewertung umgesetzt haben. RIGG (Rheinland-pfälzisches Interventionsprojekt gegen Gewalt in engen sozialen Beziehungen) begann 2000 als Modellprojekt und wurde ab 2003 flächendeckend implementiert. Ab 2015 wurde das Projekt »High Risk« – the risk management project« ergänzend umgesetzt. Rheinland-Pfalz entschied sich für die Verwendung der Instrumente »Ontario Domestic Assault Risk Assessment« (ODARA) und »Danger Assessment« (DA), die jederzeit frei gewählt und gewechselt werden können, jedoch verschiedene Arten von Aussagen machen. Ziel der Anwendung ist die Einschätzung der Lage und damit die Herstellung von Sicherheit für das Opfer sowie die Identifizierung angemessener Maßnahmen auch im Blick auf besondere Bedarfe der Betroffenen. Es ist erklärtermaßen nicht das Ziel, ein Ranking über die Bedürftigkeit zu erstellen, um Ressourcen zuzuordnen (vgl. Grafe 2020).

Zusätzlich zu den in Deutschland üblichen Runden Tischen werden Fallkonferenzen nach dem Vorbild der englischen MARACs (Multi Agency Risk Assessment Conference) abgehalten. Der wesentliche Unterschied ist, dass Fachkräfte sich an Runden Tischen über das allgemeine Vorgehen, Praktiken und Möglichkeiten austauschen und ihre Vernetzung stärken können, in Fallkonferenzen aber über gezielte Fälle gesprochen und koordiniert reagiert wird. Bei Informationsaustausch zwischen Sozialbehörden und privaten Interventionsstellen ohne das Einverständnis der Betroffenen stößt die einzelfallbezogene Fallkonferenz an rechtliche Grenzen. Obgleich die Voraussetzungen bei Gefahr für Leib und Leben grundsätzlich gegeben sind, finden die Fallkonferenzen in Rheinland-Pfalz nur mit Einwilligung der Betroffenen statt.

In der Evaluation dieser beiden Projekte wurden die Erfahrungen mit den Fallkonferenzen, dem Verfahren, die Wissensbasis und die Meinung der Fachkräfte erforscht. Positiv empfunden wurden verbesserter Informationsaustausch, verbessertes Vertrauen zwischen Fachleuten, gemeinsames Verständnis, Offenheit für Kritik und das hohe Fachwissen der Kolleg*innen. Es wurden eine erhöhte Sicherheit in der Gefährdereinschätzung und eine Entlastung durch in den Fallkonferenzen gemeinsam beschlossene Maßnahmen angegeben. Die Fachkräfte lobten »eine genauere Abfrage überprüfbarer Kriterien«, fanden ihre Arbeit durch die Instrumente »vereinfacht« und stellten fest, dass Fälle, die anderenfalls nicht als HighRisk eingeschätzt worden wären, nun in den Vordergrund gelangten (vgl. ebd.: 52).

Gleichzeitig wurden aber auch viele Punkte kritisiert. So wurde ein Mangel an geeigneten Fällen für Fallkonferenzen und das Hinterfragen der Risikoeinschätzung seitens der Fachkräfte attestiert (vgl. ebd.: 56) und der Mangel an Vertrauen und gemeinsamem Verständnis von Gewalt und Haltung gegenüber Betroffenen kritisiert. Die Fallkonferenzen wurden als sehr arbeitsintensiv und deren Finanzierung als schwierig wahrgenommen und es tauchten Fragen im Umgang mit den Screening-Instrumenten auf, die weiterer Schulung bedürften. Außerdem wurde erwähnt, dass Betroffene sich oft weigerten, den Konferenzen zuzustimmen, und manchmal Maßnahmen ablehnten. Gründe dafür waren hauptsächlich Angst, mangelndes Interesse an strafrechtlicher Verfolgung und Rückzug. Auch forderten Betroffene die Interventionsstelle häufig auf, den Punkt »sexuelle Gewalt« nicht auszufüllen, um zu verhindern, dass die Polizei Ermittlungen einleitete (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der Gesamtverwirklichung des Opferschutzes wurden den einzelnen (bereits vor dem Projekt bestehenden) Maßnahmen, wie Wegweisung, Schutzanordnung und Schutzunterkünften, die größte Bedeutung zugemessen. Fast ebenso wichtig wurde die Zusammenarbeit bewertet. Ein zusätzlicher Effekt wurde dem Informationsaustausch zugeschrieben. Der geringste Einfluss auf die Verbesserung der Fachpraxis und die Gesamtverwirklichung des Schutzes wurde der Risikobewertung selbst zugeschrieben (vgl. ebd.). Hier lässt sich festhalten, dass die bereits bundesweit existenten Maßnahmen den weitaus größten Teil des Gelingens der Intervention ausmachten.

Obwohl Fachkräfte das Projekt und Vorgehen sehr lobten, haben sich sowohl die psychische als auch die allgemeine Arbeitsbelastung insgesamt nicht verringert. Selbst der Gewinn an Handlungssicherheit wurde ambivalent dargestellt. Ein einheitliches Vorgehen erleichterte die Verständigung, öffnete aber an anderen Stellen neue Konflikte und Verhandlungsfelder. Der Einsatz von Tools festigt eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Ziel, Einzelfallentscheidungen werden dadurch aber nicht ersetzt. Ein Anteil an der Zunahme der Handlungssicherheit kann daher stammen, dass die verwendeten Instrumente eine Verschiebung der Verantwortungslast leisten. Die Entscheidung, einen Fall in eine bestimmte Kategorie einzustufen, erfolgt anhand klar definierter Kriterien und ist das Ergebnis aus dem Instrument. Trotz standardisiertem Tool wünschten sich Fachleute immer noch eine genauere Vorhersage und mehr Transparenz (vgl. Zentrum für Methoden, Diagnostik und Evaluation Universität Koblenz 2016).

4. Ethische Grundlagen für ethische Fachpraxis

Der Erfolg von Unterstützung und Schutz wird erhöht, wenn die Intervention auf Beteiligung und ethischem Handeln beruht (vgl. Pluto 2007: 287ff.). Dies wiederum setzt Vertrauen in die aufrichtige Fürsorge, Zuverlässigkeit und Verantwortungsübernahme der Fachkräfte voraus. Der Umgang mit ethischen Fragen der Selbstbestimmung bei Interventionen gegen Gewalt kann nicht statisch sein, sondern muss in Bezug auf die (emotionalen sowie finanziellen) Ressourcen einer Person gesetzt werden. Fachkräfte der Interventionspraxis sehen sich daher immer wieder Abwägungen und Entscheidungen gegenüber, die dilemmatischen Charakter haben und die sie nur von Fall zu Fall in eine Richtung entscheiden, nicht aber auflösen können. Greifen sie zu früh oder zu stark ein, verletzen sie möglicherweise die Privatsphäre und verlieren das Vertrauen oder die Mitwirkung von Betroffenen. Handeln sie nicht oder zu spät, riskieren sie, ihrem Schutz- und Interventions-Auftrag nicht gerecht zu werden und die Gewalt nicht zu stoppen. Handeln sie im Interesse der einen Person, geschieht das möglicherweise gegen das Interesse Anderer. Dadurch ist es eine andauernde Herausforderung der praktischen Arbeit, gute Entscheidungen zu treffen.

Handeln für das Wohl Anderer ist ein klassisches Problem der Pädagogik, das sich auch in der Diskussion von Interventionen gegen Gewalt zeigt. Verschiedene Theorien der Ethik bieten Rechtfertigungsansätze für Eingriffe ohne (ausdrückliche/vollständige) Zustimmung, stoßen aber an ihre Grenzen. Ansätze, die den kognitiven Entwicklungsstand in den Fokus rücken, wie der von Schickhardt (2012: 219ff.), sind vielleicht auf Kinder oder kognitiv beeinträchtigte Personen anwendbar, nicht aber auf Erwachsene, deren Autonomie eine andere Qualität hat. Gleichzeitig darf der Effekt, den Gewalt in einer Partnerschaft auf die Selbstbestimmung einer Person hat, nicht unterschätzt werden. Ansätze, wie der von Waplers, die Zwang und Kontrolle als Einschränkung der Fähigkeit zu selbstbestimmtem Handeln betrachten (vgl. Wapler 2015: 346ff.), wären demnach vielleicht geeignet, bergen aber die Gefahr für die Einteilung in »wissende« Fachkräfte und »unwissende« Betroffene, was den Handlungsmaximen von Ermächtigung und Partizipation in der Intervention entgegensteht. Ein rückwirkendes Einverständnis (»gut, dass ich damals gedrängt wurde zu diesem Schritt, sonst hätte ich es nicht geschafft«) kommt in der Praxis zwar vor, kann aber keine ethische Rechtfertigung bieten, auf deren Grundlage generell entschieden werden kann. Seith fragt im Kontext der Arbeit von Frauenhäusern, ob Selbstbestimmung und proaktives

Handeln bei Erwachsenen im Widerspruch zueinanderstehen. In der deutschsprachigen Frauenhausbewegung werde bislang ein Hol-Prinzip als unvereinbar mit dem Selbstbestimmungsprinzip betrachtet, obwohl einige Frauen sogar wünschten, dass das Frauenhaus sich bei ihnen melde (vgl. Seith 2003: 218). Die proaktive Arbeit von Beratungs- und Interventionsstellen nach einem Polizeieinsatz, die in einigen Bundesländern Deutschlands schon länger Bestand hat, wird hingegen als gute Praxis anerkannt.

Aus dem Projekt »Cultural Encounters in Interventions against Violence« entstand ein allgemeiner Zugang auf Ebene der Ethik. Um eine Grundlage zu schaffen, die in verschiedenen Ländern in sehr unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen tragfähig ist, wurden diese allgemein formuliert. Daher brauchen sie eine Ausgestaltung, die zu den jeweiligen Vorgaben, Institutionen und Gesetzen passt. Respekt und die Achtung der Menschenwürde seien zentral für gelingende Interventionen und gute Entscheidungen. Demnach komme es weniger darauf an, ob geeignete Werkzeuge zur Verfügung stehen, sondern mehr darauf, ob Betroffene mit echtem Interesse und aufrichtiger Anteilnahme begegnet wird. Intervention solle das Selbst wiederherstellen und die einschränkende Wirkung von Gewalt dabei anerkennen. Dabei sollen Betroffene nicht als Opfer etikettiert werden, um sie nicht (unbeabsichtigt) weiter herabzuwürdigen. Die ethischen Grundlagen betonen, dass das Ziel der Intervention im Blick behalten werden müsse. Neben dem unmittelbaren Schutz und dem (Wieder-)Aufbau eines gewaltfreien Lebens gelte es auch, die Würde der Betroffenen wiederherzustellen. Dabei sei die Selbstbestimmung so weit möglich zu bewahren und die Beteiligung der Betroffenen zu gewährleisten. Zusätzlich wird betont, dass es wichtig sei, Unsicherheiten zu akzeptieren. Das betrifft Unsicherheiten und Ambivalenzen der zu schützenden Personen ebenso wie die der Fachkräfte. Es sei so herausfordernd und wichtig, Vertrauensbeziehungen aufzubauen, wenn Hilfe gelingen soll. Bezüglich der oft von Fachkräften angesprochenen und geforderten sogenannten kulturellen Kompetenz schlagen die Autor*innen der »Transnationalen Grundlagen«² vor, Kultur und ethnische Zugehörigkeit als eine Linse zu betrachten, der sich Fachkräfte besser durch »professionelle Neugier« nähern könnten. Die Bandbreite der kulturellen und historischen Hintergründe von Personen, mit denen Fachkräfte in Berührung kommen, sei derart groß, dass es unmöglich sei, für alle im Voraus Wissen zu erwerben. Es solle jedem und jeder auf die gleiche Weise begegnet werden, woraus

2 Grundlagen, die in möglichst allen Ländern unabhängig von ihren Rahmenbedingungen gelten können, jedoch einzeln ausgestaltet werden müssen und daher keine engen Vorgaben machen.

nicht folge, dass Intervention immer gleich sei, sondern dass sie an die individuellen Lebensumstände der Menschen anzupassen sei. Professionelle Neugier bedeute, im Gespräch zu erkunden, was das Gegenüber beschäftigt oder belastet und die Perspektive von Klient*innen durch einen offenen Austausch zu verstehen (vgl. Kelly/Meysen 2016).

5. Zusammenfassend

Das Interventionssystem bei häuslicher Gewalt in Deutschland ist breit aufgestellt. Es existiert eine Fülle von unterschiedlichen Vorgehensweisen, Berechtigungen und Haltungen, wann und wie Interventionen durchgeführt werden sollten. Der Staatsauftrag, Gewalt zu beenden, führt zu Situationen, in denen Fachkräfte erwägen, ob sie auch ohne Zustimmung der Betroffenen einschreiten müssen. Sie balancieren dabei auf einem als recht schmal empfundenen Grat zwischen ›zu viel‹ und ›zu wenig‹ – zu frühem Eingreifen oder der Vernachlässigung ihres Schutzauftrages. Das Für und Wider ungebetener Hilfe bleibt in der Sozialen Arbeit ein Spannungsfeld. Systeme und Fachkräfte müssen ein Gleichgewicht zwischen Abwarten und Eingreifen (bzw. all den Graustufen dazwischen) finden und versuchen, Verständnis und einen Umgang auf Augenhöhe zu üben, während gleichzeitig institutionell ein Machtverhältnis vorgegeben ist. Dabei ist ein Handlungsspielraum für die Fachkräfte wichtig, um die betroffenen Personen gut zu unterstützen und die bestmögliche Intervention zu finden. Dabei soll es darum gehen, durch geeignete Maßnahmen, Dilemmata bestmöglich zu begegnen sowie Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit bei Fachkräften zu fördern.

Erfahrungen aus einem Modellprojekt in Rheinland-Pfalz, in dem eine Standardisierung zur Risikoeinschätzung durchgeführt, durch Fallkonferenzen ergänzt und die Kooperation noch stärker betont wird, sind generell positiv. Die Evaluation zeigt sich aber ambivalent, wenn nach der empfundenen Handlungssicherheit von Fachkräften gefragt wird. Sie gaben an, dass die Tools eine große Erleichterung waren. Der Ansatz, gemeinsam mit anderen Fachkräften und/oder den Betroffenen auf einen solchen Bewertungsbogen zu schauen oder eine*n Expert*in auswerten zu lassen, nimmt die Last von den Schultern einer einzelnen Fachkraft, die mit einer Einzelfallbewertung konfrontiert ist. Gleichzeitig hat die Evaluation aber ebenso gezeigt, dass auch angesichts der Tools und Fallkonferenzen sich die Fachkräfte noch mehr Sicherheit und Kommunikation wünschten. Maßnahmen

wurden trotz Fallkonferenzen immer wieder von Betroffenen abgelehnt oder unterwandert und die allgemeine Herausforderung und Belastung der Arbeit noch nicht aufgelöst. Während die Sicherheit in der Zuordnung als Risikofall also gestiegen war, sind Unsicherheiten und Schwierigkeiten an anderer Stelle entstanden (zum Beispiel, auf welche Weise die Bewertung zu erfolgen hat).

Aus dem CEINAV-Projekt entstand ein Vorschlag von ›Transnationalen Grundlagen‹ zu ethischem Handeln. Diese gehen darauf ein, dass eine ethische Grundhaltung insgesamt wichtiger ist als die Befolgung von Regeln und Vorgaben. »Ethischer Einsatz für diejenigen, die Schutz und Unterstützung bedürfen, kann nicht mit einem Verstecken hinter Regeln und Vorschriften erarbeitet werden« (Kelly/Meysen 2016: 15). Interventionen gegen Gewalt bleiben eine äußerst anspruchsvolle Aufgabe. Nach wie vor brauchen Fachkräfte eine starke Kooperation und hohe Fachkompetenz, um den alltäglichen Herausforderungen zu begegnen. Sie brauchen weiterhin den Dialog, um eine gemeinsame Sprache und Haltung herzustellen, die darauf abzielt, neben unmittelbarem Schutz auch die Menschenwürde Betroffener wiederherzustellen. Aus- und Fortbildung sollte daher neben den rechtlichen Bedingungen und geeigneten Werkzeugen auch die Arbeitsbelastung, Bewältigungsstrategien und die ethische Grundhaltung von Fachkräften einbeziehen. Dort, wo es keine guten Entscheidungen gibt, braucht es Resilienz und Anerkennung der anspruchsvollen Arbeit. Standardisierte Tools können der Bewältigung der alltäglichen Herausforderung zuträglich sein, reichen alleine jedoch nicht aus. Definitive und allgemeingültige Lösungen kann es in diesem Arbeitsfeld nicht geben. Wohl aber vermitteln Entscheidungen von Fachkräften, die in einer Auseinandersetzung mit ethischen Fragen wurzeln, mehr Sicherheit und können so dazu beitragen, bestmögliche Entscheidungen zu treffen. Diese wurzeln in Respekt, Würde, Neugier und Dialog, in In-Beziehung-Sein und Offenheit.

Literatur

Brison, S. (2002): *Aftermath: Violence and the Remaking of the Self*, Princeton: Princeton University Press.

Brückner, M. (2016): *Grenzen der Passung: Verhältnisse zwischen rechtsstaatlichen Handlungsmöglichkeiten und Dynamiken Häuslicher Gewalt – qualitative Aktenanalyse einer*

Amtsanwaltschaft, in: Gender-und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen (gffz), Online Publikation Nr. 5.

Council of Europe (2011): Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt und erläuternder Bericht, <https://rm.coe.int/1680462535> [22.09.2017].

Dallmann, H./Volz, F.-R. (2013): Ethik in der Sozialen Arbeit, Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Grafe, B. (2020): Hochrisikomanagement in Deutschland. Risikobewertung ja, Standardisierung nein, Modellprojekte, Lerneinheit: Interdisziplinäre & interinstitutionelle Kooperation, <https://haeuslichegewalt.elearning-gewaltschutz.de> [03.06.2024].

Grafe, B./Hagemann-White, C. (2015): Working Paper on Intervention Against Domestic Violence in Germany, from the research project »Cultural Encounters in Intervention Against Violence« (CEINAV), <http://tinyurl.com/ceinavproject> [02.03.2024].

Großmaß, R. (2006): Die Bedeutung der Care-Ethik für die Soziale Arbeit, in: Dungs, S. (Hrsg.), Soziale Arbeit und Ethik im 21. Jahrhundert, Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, S. 319–338.

Helferich, C./Kavemann, B. (2004): Wissenschaftliche Untersuchung zur Situation von Frauen und zum Beratungsbedarf nach einem Platzverweis bei häuslicher Gewalt, Stuttgart: Sozialministerium Baden-Württemberg.

Kelly, L./Meysen, T. (2016): Transnationale Grundlagen für eine ethische Praxis bei Interventionen wegen Gewalt gegen Frauen und Kinder, London/Heidelberg: CEINAV.

Meysen, T./Grafe, B. (2019): Protection and Self-Determination, in: Hagemann-White, C./Kelly, L./Meysen, T. (Hrsg.), Interventions Against Child Abuse and Violence against Women. Ethics and culture in practice and policy, Opladen/Berlin/Toronto: Barbara Budrich, S. 134–150.

Pluto, L. (2007): Partizipation in den Hilfen zur Erziehung. Eine empirische Studie, München: Deutsches Jugendinstitut.

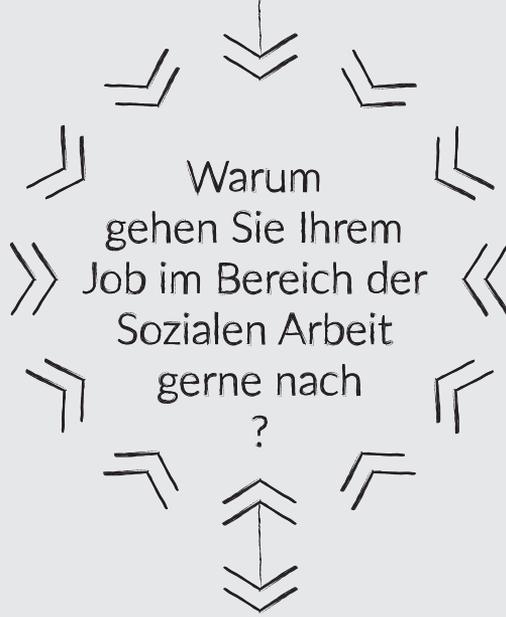
Schickhardt, C. (2012): Kinderethik. Der moralische Status und die Rechte der Kinder, Münster: Mentis.

Seith, C. (2003): Öffentliche Interventionen gegen häusliche Gewalt. Zur Rolle von Polizei, Sozialdienst und Frauenhäusern, Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

Wapler, F. (2015): Kinderrechte und Kindeswohl. Eine Untersuchung zum Status des Kindes im Öffentlichen Recht, Tübingen: Mohr-Siebeck.

Zentrum für Methoden, Diagnostik und Evaluation Universität Koblenz (2016): Risikomanagement bei Fällen von Gewalt in engen sozialen Beziehungen: Evaluation des Pilotprojekts »High Risk«, Abschlussbericht, https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Frauen/Gewalt_gegen_Frauen/Downloads/Arbeitsmaterialien/Fachgruppe_Hochrisiko/HighRisk_Abschlussbericht_und_Anhang_Uni_LD.pdf, [20.04.2024].

Fachkräftemangel und Fachkräfte- gewinnung



»Ich möchte jungen Menschen die Unterstützung geben, die ich selbst als junger Mensch erfahren habe. Manchmal braucht es jemanden von außen, der an einen glaubt und einen kleinen Schubs gibt. Junge Menschen sollten das Recht haben, Fehler zu machen.«

– Hannes –



Wissensbasierte Ansätze in der Entwicklung von Strategien zur Fachkräftesicherung

Bernhard Hübers, Rabea Pfeifer

1. Einleitung

Das Themenfeld des Fachkräftemangels ist derzeit in aller Munde, bedarf jedoch einer differenzierten Analyse und Diskussion. Mangel herrscht weder in allen Regionen noch in allen Berufen. Auch ist ein Arbeitskräftemangel nicht gleichzusetzen mit einem Fachkräftemangel und dieser wiederum nicht gleichbedeutend mit einem Fachkräftebedarf, der durch die Entwicklung von Fachkräftesicherungsstrategien gedeckt werden sollte. Neben der Differenzierung der Begriffe sowie der Darlegung, warum und in welcher Form Bildung ein zentraler Teil von Fachkräftesicherungsstrategien ist, wird der Artikel das Analyseinstrument der Berufsgruppenprofile des Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier (NBR) vorstellen, das entwickelt wurde, um eine Wissensbasis für eben solche Strategien zu liefern. Dazu wird die Analyse nach einer kurzen Einführung anhand der Berufsgruppe 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege für NRW durchgeführt. Die Analyseebene basiert dabei auf der Klassifikation der Berufe von 2010 der Bundesagentur für Arbeit in der aktualisierten Form von 2020 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021). Über die Kategorie der Berufsgruppen können in den vom NBR erarbeiteten Berufsgruppenprofilen relevante Entwicklungen am Arbeitsmarkt mit denen der beruflichen Ausbildung an Berufskollegs in NRW gegenübergestellt werden. Anhand von Kennzahlen und Risikoindikatoren zu beiden Profildbereichen kann so eine Wissensgrundlage über die derzeitigen Bedarfe am Arbeitsmarkt und die Herausforderungen in der Ausbildungssituation in der Berufsgruppe gegeben werden. Abschließend wird der Artikel notwendige Weiterentwicklungen der Analyseverfahren aufzeigen.

In den Themenfeldern des Fachkräftemangels und der Fachkräftesicherung werden verschiedene Begriffe trotz ihrer definitorischen Unterschiede häufig synonym genutzt. So muss in einem ersten Schritt differenziert werden, ob sich der Mangel auf Arbeitskräfte insgesamt oder spezifisch auf Fachkräfte bezieht. Als Arbeitskräfte zählen dabei alle erwerbsfähigen Personen unabhängig von ihren Qualifikationsniveaus. Die Bundesagentur für Arbeit unterscheidet vier Anforderungsniveaus beruflicher Tätigkeit: das Helfer*innen-, Fachkräfte-, Spezialist*innen- und Expert*innenniveau (vgl. ebd.: 25f.). In dieser Auflistung werden unter Fachkräften weitestgehend Personen verstanden, die eine duale oder schulische Ausbildung absolviert haben. In vielen Fällen werden die Niveaus der Spezialist*innen (z. B. mit einem Bachelor-/Meister*innen-/Techniker*innenabschluss) und der Expert*innen (qualifiziert durch ein Studium ab Masterabschluss) jedoch auch zu Fachkräften zusammengefasst. Dann kann die Gruppe der Fachkräfte als Aggregat dieser drei Qualifikationsniveaus den Helfer*innen (ohne zertifizierte berufliche Qualifikation) gegenübergestellt werden. Die Komplexitätsreduktion kann im Kontext bestimmter Fragestellungen sinnvoll sein, verhindert aber eine niveauspezifische Bedarfsidentifikation. Eine solche Identifikation und darauf aufbauende bildungsstrategische Steuerungsmaßnahmen setzen demnach einen definitorischen Fokus voraus.

In einem zweiten Schritt muss analysiert werden, inwieweit in den zu betrachtenden Berufen bereits ein Mangel in dem zu betrachtenden Raum festgestellt oder erwartet werden kann. Nicht in jedem Raum – Kommune, Region, Bundesland – ist ein Mangel an Fachkräften in den diversen Berufen zu erkennen oder gleichermaßen ausgeprägt. Bedarfsgerechte Steuerung setzt demnach eine differenzierte Analyse voraus. Dabei sollte eruiert werden, ob ein Mangel mit einem Bedarf gleichzusetzen ist. Berufe variieren über die Zeit hinsichtlich ihrer Bedeutung für den jeweiligen Arbeitsmarkt. So werden Berufe, die heute von Relevanz sind, an Bedeutung verlieren, während andere aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen und damit einhergehender steigender Arbeitsmarktbedarfe an Bedeutung gewinnen. Aufgrund dieser Variation kann aus einem heutigen Mangel nicht zwangsläufig ein zukünftiger Bedarf abgeleitet werden. Die Entwicklung einer Strategie zur Fachkräftesicherung ist nur notwendig, wenn ein zukünftiger Bedarf zu erwarten ist. Ein Beispiel sind die Berufe in Kindertageseinrichtungen, bei denen nicht nur von einem heutigen Mangel, sondern auch von zukünftigen Bedarfen ausgegangen werden muss (vgl. z. B. Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund 2024: 65, 88 und 142ff.).

Um eine Strategie entwickeln zu können, sind des Weiteren Kenntnisse über die Gründe für den Mangel notwendig. Gibt es zu wenig Nachwuchs? Gibt es viele Personen, die in naher Zukunft wahrscheinlich in Rente gehen werden? Können Stellen nicht besetzt werden, evtl. sogar, obwohl es Arbeitssuchende in der Berufsgruppe gibt? Oder gibt es vielleicht viele Anfänger*innen in dem Beruf, aber die Berufsausbildung wird nicht abgeschlossen? Nur der differenzierte Blick in die jeweiligen berufsgruppenspezifischen Risiken ermöglicht die passgenaue Entwicklung einer Strategie, die eben diesen Risiken entgegenwirkt. Für die Beantwortung dieser und weiterer Fragen hat das BMBF-geförderte Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier (NBR), das seit 2020 im ISA e. V. angesiedelt ist, die Berufsgruppenprofile entwickelt. Das Analyseinstrument zielte bei der Entwicklung in erster Linie auf die durch den Strukturwandel im Rheinischen Revier entstehenden Bedarfe. Jedoch wurde es von Beginn an so konzipiert, dass es räumlich übertragbar ist. In diesem Artikel soll das Berufsgruppenprofil der Berufsgruppe 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege auf NRW-Ebene vorgestellt werden.

2. Berufsgruppenprofile des Netzwerkbüros Bildung Rheinisches Revier

Beim Lesen des Strategiepapiers des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW zur Fachkräfteoffensive NRW (vgl. MAGS NRW 2023) sowie der Fokusthemen der Fachkräftesicherung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (vgl. BMAS 2023) wird die Bedeutung von Bildung für die Fachkräftesicherung auf einen Blick deutlich: die Weiterbildung für notwendige Spezialisierungen durch die Anforderungen der ökologisch-ökonomischen Transformation und der Digitalisierung, die Förderung von Zuwanderung – flankiert durch eine bessere Anerkennung von Kompetenzen und sprachlichen Bildungsangeboten – zielgruppenspezifische Berufsorientierungsangebote und exzellente Hochschulbildung, der notwendige Ausbau und die Förderung der Attraktivität der beruflichen Ausbildung und nicht zuletzt die Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung für bildungsferne Bevölkerungsteile – um nur eine Auswahl zu nennen. Auffällig ist dabei, dass der beruflichen Ausbildung insbesondere in NRW viel Aufmerksamkeit zuteilwird (vgl. MAGS NRW 2023). Dies ist einerseits dadurch zu erklären, dass laut der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für

Arbeit der mit Abstand größte Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einer beruflichen Tätigkeit auf Fachkräfteniveau nachgeht (vgl. Hübers/Pfeifer 2024: 5). Dabei nimmt nicht nur die Anzahl der neuen Auszubildenden seit Jahren drastisch ab, auch das Verhältnis von Auszubildenden zu Studierenden hat sich stark zugunsten der Studierenden verschoben. So kamen 1950 noch 75,5 Auszubildende auf 10 Studierende – 2021 waren es nur noch 4,3 (vgl. Destatis 2023). Somit sind zwar auch die Studierendenzahlen in Deutschland von einem leichten Rückgang betroffen (vgl. Destatis 2022), die Herausforderungen im Bereich der dualen und schulischen Ausbildung sind jedoch deutlich größer. Aus diesen Gründen und als Reaktion auf geäußerte Wissensbedarfe bildungssteuernder Akteur*innen des Rheinischen Reviers hat sich das NBR im Kontext des revierweiten Ziels der Fachkräftesicherung zuvörderst mit den Fragen der beruflichen Ausbildung auseinandergesetzt.

3. Die Methode

Grundlegendes Ziel des Vorhabens war die Entwicklung eines Analyseinstruments, das eine berufsgruppenspezifische Relation von Arbeitsmarktbedarfen und den Bedingungen der beruflichen Ausbildung ermöglicht und gleichzeitig auf Risiken in den beiden Bereichen hinweist. Die für dieses Ziel entwickelten Berufsgruppenprofile beinhalten demnach zwei Profildbereiche – den Arbeitsmarkt und die Ausbildungssituation an beruflichen Schulen –, in denen jeweils auf Berufsebene Kennzahlen und Risikoindikatoren zur Verfügung gestellt werden. Die Berufsgruppen basieren dabei auf der Klassifikation der Berufe (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021) und umfassen jeweils mehrere Berufsgattungen. Die Entscheidung, die Berufsgruppen als Analyseebene zu nutzen, ist in erster Linie auf die Datenverfügbarkeit zurückzuführen. Bei der niedrigeren Ebene der Berufsgattungen im Sinne der Klassifikation der Berufe (KldB) fehlen bereits für viele von der Bundesagentur für Arbeit gelieferte Daten verfügbare Werte wegen geringer Fallzahlen. Ein höheres Aggregat, etwa die 37 Berufshauptgruppen der KldB, verringert die Herausforderung fehlender Werte, geht aber mit einem bedeutsamen Informationsverlust einher. Das Aggregat der 144 Berufsgruppen ist somit die Ebene, die eine hohe Differenzierbarkeit bei einer vergleichsweise geringen Anzahl fehlender Werte ermöglicht.

Der Profilbereich des Arbeitsmarktes stellt Informationen über die Relevanz der jeweiligen Berufsgruppen, gemessen an der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB), sowie weitere Informationen wie z. B. den Anteil der SvB über 59 oder den Lokalisationskoeffizienten zur Verfügung (für detaillierte Informationen: Hübers/Pfeifer 2024). Des Weiteren wird anhand von drei Indikatoren (Vakanzeit, Arbeitssuchenden-Stellen-Relation, Entwicklung des Anteils der SvB ü59) das Risiko eines Engpasses in dieser Berufsgruppe dargestellt. Demgegenüber werden auch auf Seiten der Ausbildung berufsgruppenspezifische Informationen, wie die Anzahl an Schüler*innen oder an Abschlüssen, sowie jeweils drei Indikatoren für die Risikobereiche Nachfrage (Entwicklung neue Schülerinnen und Schüler (SuS), Differenz Haupt- und Teilklassen, SuS in gefährdeten Klassen) und Abgang (Anteil Abgänge ohne Abschluss (AoA) an allen Abgängen, Anteil AoA im dritten und vierten Lehrjahr an allen AoA, Verhältnis Abschlüsse zu SvB ü59) bereitgestellt. Die Einordnung des durch die Werte indizierten Risikos erfolgt bei den Arbeitsmarktindikatoren Vakanzeit und Arbeitssuchenden-Stellen-Relation anhand fester Grenzwerte, die von der Bundesagentur für Arbeit übernommen werden. Alle anderen Grenzwerte werden relativ berechnet, beziehen sich also unter der Voraussetzung des Ausschlusses definierter Extremwerte immer auf die Gesamtheit der Werte aller Berufsgruppen in NRW (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020: 30ff.; Hübers/Pfeifer 2024). Auf diese Weise kann die Stärke des indizierten Risikos in vier Kategorien aufgeteilt werden. Grundlage der Grenzwertberechnung zugunsten der Kategorisierung sind Mittelwert und Standardabweichung der Indikatorausprägungen der Berufsgruppen. So ermöglichen die Berufsgruppenprofile einen niedrigschwelligen Einblick in die Passung von Arbeitsmarkt- und Ausbildungsentwicklungen sowie in die Risikoindikation der beiden Profilbereiche. So können die Profile genutzt werden, um passgenaue Maßnahmen zur Risikominimierung und somit letztlich zur Fachkräftesicherung zu initiieren.

4. Die Berufsgruppenprofile am Beispiel der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege

Das entwickelte Analyseinstrument wird nun an der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege verdeutlicht. Die 385.175 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB) in dieser Berufsgruppe bestehen in NRW zu 16 %

aus Helfer*innen, zu 47 % aus Fachkräften und zu 37 % aus Spezialist*innen und Expert*innen (2022; Datenstand Juli 2023; Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Demnach sind die auf Fachkräfteniveau angestellten Personen eine sehr relevante Gruppe unter den SvB dieser Berufsgruppe. Um als Fachkraft angestellt zu werden, wird meist eine duale oder schulische Ausbildung absolviert. In NRW werden in dieser Berufsgruppe aktuell die folgenden Ausbildungsberufe an Berufskollegs angeboten: Erzieher*in, Kinderpfleger*in, Kinderpfleger*in (praxisintegriert), Sozialassistent*in und Sozialassistent*in – Heilerziehungspflege (siehe Tabelle 1). Die Auswertungen im Profilbereich Ausbildungssituation beziehen sich demnach auf diese Bildungsangebote.

Anzahl der Schülerinnen und Schüler	
Gesamt	17.350
Sozialassistentenz	4.105
Sozialassistentenz – Heilerziehungspflege	940
Erzieher*in	4.405
Kinderpflege	7.440
Kinderpflege (Praxisintegriert)	460

Tabelle 1: Schülerinnen und Schüler an Berufskollegs in Ausbildungsberufen der Berufsgruppe 831 in NRW

Quelle: Eigene Berechnung und eigene Darstellung. Datengrundlage: Amtliche Schuldaten NRW 2022. Die Werte wurden nach dem 5-Rundungsverfahren von IT.NRW gerundet. In dem Ausbildungsgang Kinderpflege (praxisintegriert) gibt es Schülerinnen und Schüler, jedoch keine Abgänge.

Das Berufsgruppenprofil (Tabelle 2) zeigt, dass die Berufsgruppe hinsichtlich des Anteils der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in NRW mit 5,4 % an allen SvB sehr relevant ist, wobei dieser Anteil seit 2014 durchschnittlich um 4,8 % weiter gewachsen ist.¹ Auffällig ist, dass für die Vakanzzeit ein sehr hohes Risiko

1 Für Definitionen der Kennzahlen und Indikatoren siehe Hübers/Pfeifer 2024.

indiziert wird, obwohl für die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation nur ein sehr geringes Risiko indiziert wird. Dies weist darauf hin, dass dem Arbeitsmarkt durchaus genügend Arbeitssuchende je freier Stelle zur Verfügung stehen, diese jedoch anscheinend nicht zu den freien Stellen passen, sodass die durchschnittliche Besetzung freier Stellen viel Zeit in Anspruch nimmt. Das Wachstum des Anteils der über 59-Jährigen SvB ist relativ gesehen mit einem geringen Risiko behaftet. Hier sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass der Anteil mit 9,5 % bereits sehr hoch ist und auch ein geringes Wachstum hier zu Herausforderungen führen kann. Nichtsdestoweniger zeigt sich generell das Bild einer überaus relevanten Berufsgruppe für das Land NRW, die bezüglich der gewählten Indikatorik vergleichsweise wenig von Auswirkungen der demografischen Alterung der SvB und einer geringen Arbeitssuchendenzahl betroffen ist.

		Profilbereich Arbeitsmarkt		Profilbereich Ausbildungssituation		
Informa- tionen		Anzahl SvB	385.175	Anzahl SuS	17.350	
		Anteil an allen SvB	5,4 %	Anteil an allen SuS	5,29 %	
		Wachstum SvB	4,8 %	Anzahl neue SuS	8.485	
		Anteil Fachkräfte	47 %	Anzahl erfolgreiche Abschlüsse	4.820	
		Anteil SvB ü59	9,5 %			
Risiken	Risikoindikation durch Fachkräftesituation	Vakanzzzeit	117	Risikoindikation durch Nachfrage	Durchschnittliche Entwicklung neuer SuS der letzten drei Jahre	-0,4 %
					Durchschnittliche Differenz der Haupt- und Teilklassen der letzten drei Jahre	349,7
		Arbeitssuchenden-Stellen-Relation	504		Anteil SuS in Klassen mit Gefährdungslagen	0,2 %
		Wachstum Anteil ü59	0,9 %	Risikoindikation durch Abgang	Anteil AoA an allen Abgängen	35,3 %
					Anteil AoA in drittem und vierstem Lehrjahr an allen AoA	2,2 %
					Verhältnis erfolgreicher Abschlüsse zu SvB ü59	7

Tabelle 2: Berufsgruppenprofil für die Berufsgruppe 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege in NRW

Quelle: Eigene Berechnung und eigene Darstellung. Datengrundlage: Jahr 2022 der Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit & Amtliche Schuldaten NRW Schuljahr 2022/2023. Die Werte wurden nach dem 5-Rundungsverfahren von IT.NRW gerundet, Verhältnisse basieren auf Originalwerten. Legende: hellgrau = sehr geringes Risiko, grau = geringes Risiko, dunkelgrau = hohes Risiko, schwarz = sehr hohes Risiko.

Auch der Profilbereich der Ausbildungssituation verdeutlicht die Bedeutung der Berufsgruppe, da 5,29 % aller Schülerinnen und Schüler (SuS) an Berufskollegs in NRW, die eine schulische oder duale Ausbildung absolvieren, dies in der untersuchten Berufsgruppe tun. Auch wenn die durchschnittliche Entwicklung der Anzahl der neuen SuS in den letzten drei Jahren leicht negativ war, ist hier relativ gesehen nur ein geringes Risiko festzustellen. Gepaart mit dem sehr geringen Risiko durch die Differenz der Hauptklassen zu den Teilklassen und dem geringen Risiko durch den Anteil der SuS in gefährdeten Klassen, wird der Berufsgruppe im Bereich Nachfrage der Ausbildung eine gute Situation bescheinigt. Weder ist ein bedeutsamer Rückgang der Ausbildungsnachfrage hinsichtlich der Anzahl der SuS noch eine Gefährdung der Infrastruktur zu erkennen.

Ein anderes Bild zeichnet die Risikoindikation im Bereich der Abgänge aus der beruflichen Ausbildung. Ein relativ hohes Risiko ist hier bei den Abgängen ohne Abschluss mit 35,3 % an allen Abgängen indiziert. Positiv ist, dass der mit Abstand größte Teil von den Abgängen ohne Abschluss bereits in den ersten Jahren zu verzeichnen ist und ein sehr geringes Risiko durch späte Abgänge ohne Abschluss zu verzeichnen ist. Anhand des hohen Anteils an über 59-Jährigen SvB lässt sich wiederum erklären, dass das Verhältnis von erfolgreichen Abschlüssen zu 100 SvB ü59 ein hohes relatives Risiko indiziert. Dieses Risiko weist darauf hin, dass die Anzahl der erfolgreichen Abschlüsse im Verhältnis zu den über 59-Jährigen nicht ausreicht, um die durch Verrentung in den nächsten Jahren entstehende Lücke zu füllen. Somit können zwei Risiken im Bereich des Abgangs festgehalten werden: der hohe Anteil von Abgängen ohne Abschluss an allen Abgängen sowie das geringe Verhältnis von erfolgreichen Abschlüssen zu SvB ü59. Aus diesen Ergebnissen lässt sich in einem ersten Schritt ableiten, dass eine Fachkräftesicherungsstrategie in den Ausbildungsberufen der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege in erster Linie eine Reduktion von Abgängen ohne Abschluss in den Blick nehmen sollte – eine Erhöhung der Ausbildungsnachfrage ist in Anbetracht der Indikatoreausprägungen weniger bedeutsam. Die Berufsgruppenprofile ermöglichen so die Analyse spezifischer Herausforderungen und damit das bedarfsorientierte Adressieren jener Berufsgruppen mit einem Fachkraftanteil. Weil die Ebene der Berufsgruppen zwangsläufig mit einem Informationsverlust einhergeht und unklar ist, inwieweit der Befund einer Herausforderungslage hinsichtlich des Abgangsverhaltens von SuS für die einzelnen Berufsgattungen gilt, ist für diese Beurteilung ein Blick auf die Zahlen der Berufsgattungen erkenntnisreich (Tabelle 3).

	Gesamt	Sozial- assistenz	Sozial- assistenz – Heiler- ziehungs- pflege	Erzie- her*in	Kinder- pflege
Abgänge (A)	7.490	2.190	485	1.365	3.450
Abgänge ohne Abschluss (AOA)	2.640	895	140	280	1.320
Anteil AOA an A	35,3 %	40,9 %	29,4 %	20,7 %	38,3 %

Tabelle 3: Abgänge und Abgänge ohne Abschluss nach Ausbildungsberufen

Quelle: Eigene Berechnung und eigene Darstellung. Datengrundlage: Amtliche Schuldaten NRW 2022. Die Werte wurden nach dem 5-Rundungsverfahren von IT.NRW gerundet, Verhältnisse basieren auf Originalwerten.

Bei der hier untersuchten Berufsgruppe wird deutlich, dass der Anteil der Personen, die die Berufsschule ohne Abschluss verlassen, zwischen 20,7 % bei den Erzieher*innen und 40,9 % bei den Sozialassistent*innen beträgt (siehe Tabelle 1). Mit einer Spannweite von 20,2 % sind die Berufsgattungen ungleich stark betroffen. Ein Fokus auf die Ausbildungsgänge zur*zum Sozialassistent*in scheint angebracht, da diesem einerseits knapp ein Drittel aller Abgänge in der Berufsgruppe zugeschrieben werden können und andererseits unabhängig von soziodemografischen Merkmalen ein sehr hoher Anteil an Abgängen ohne Abschluss erkennbar ist.

Tabelle 4 zeigt, dass in den abgebildeten Berufsgattungen unterschiedliche Ausprägungen hinsichtlich soziodemografischer Merkmale vorliegen. Während der Anteil bei den Erzieher*innen im Durchschnitt bei nur 20,7 % liegt, liegt der Anteil an Abgängen ohne Abschluss in der Gruppe der männlichen Auszubildenden mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft bei 66,7 %. Dies deutet daraufhin, dass in diesem Ausbildungsgang speziell diese Gruppe in den Blick genommen werden sollte. Insgesamt liegt der Anteil an Abgängen ohne Abschluss bei männlichen Auszubildenden mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft in der gesamten Berufsgruppe bei 50 % und somit deutlich über dem Durchschnitt von 35,3 %. Die Gruppe der männlichen Auszubildenden mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft ist demnach nicht nur die Gruppe mit den wenigsten Abgängen insgesamt – nur auf 2,5 % aller

Abgänge trifft laut Amtlichen Schuldaten diese Merkmalskombination zu –, sondern hat auch das größte Risiko, das Berufskolleg ohne Abschluss zu verlassen.

	Gesamt	Sozial- assistenz	Sozial- assistenz – Heiler- ziehungs- pflege	Erzie- her*in	Kinder- pflege
Anteil AOA an A	35,3 %	40,9 %	29,4 %	20,7 %	38,3 %
Anteil AOA_W an A_W	33,7 %	40,3 %	31,9 %	18,5 %	36,1 %
Anteil AOA_M an A_M	41,5 %	42,7 %	23,8 %	30,2 %	50,6 %
Anteil AOA_ND an A_ND	42,9 %	45,7 %	42,4 %	41,0 %	41,1 %
Anteil AOA_ND_W an A_ND_W	41,3 %	44,8 %	43,2 %	32,6 %	39,9 %
Anteil AOA_ND_M an A_ND_M	50,0 %	48,1 %	40,0 %	66,7 %	52,0 %

Tabelle 4: Abgänge ohne Abschluss nach soziodemografischen Merkmalen

Quelle: Eigene Berechnung und eigene Darstellung. Datengrundlage: Amtliche Schuldaten NRW 2022. Die Werte wurden nach dem 5-Rundungsverfahren von IT.NRW gerundet, Verhältnisse basieren auf Originalwerten. AoA = Abgang ohne Abschluss; A = Abgang; W = weiblich; M = männlich; ND = nichtdeutsche Staatsbürgerschaft oder staatenlos (in den Amtlichen Schuldaten wird nur eine Staatsbürgerschaft erhoben. Hat eine Person neben der deutschen Staatsbürgerschaft noch eine weitere, wird nur die deutsche Staatsbürgerschaft erhoben); Abgänge von Personen mit nicht binärer Identität oder ohne Angabe werden im Schuldatensatz dem Merkmal männlich zugeordnet.

Hierbei scheinen beide Merkmale für ein erhöhtes Risiko eines Abgangs ohne Abschluss relevant, denn sowohl für das Merkmal »männlich« mit 41,5 % als auch für das Merkmal »nichtdeutsche Staatsbürgerschaft« mit 42,9 % liegt der Anteil

der Abgänge ohne Abschluss an allen Abgängen deutlich über dem Durchschnitt von 35,3 %. Hier ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Anteil der Abgänge ohne Abschluss mit dem Merkmal »nichtdeutsche Staatsbürgerschaft« relativ konstant in allen Ausbildungsberufen zwischen 41 % und 46 % liegt, während es bezogen auf das Merkmal »männlich« Werte zwischen 23,8 % und 50,6 % gibt. Dies weist auf deutliche Unterschiede hinsichtlich der Bedeutung der Merkmale in Bezug auf das Abgangsverhalten zwischen den Ausbildungsgängen der Berufsgattungen hin. Grundsätzlich können aus den Berufsgruppenprofilen für NRW auch allgemeine Aussagen abgeleitet werden. So weisen dort insgesamt 99 der Berufsgruppen Auszubildende auf und können somit ebenfalls anhand der Profile in den Blick genommen werden. Von diesen 99 Berufsgruppen haben 47 ein mindestens hohes Risiko bei dem Indikator Abgang ohne Abschluss und 51 Berufsgruppen ein mindestens hohes Risiko bei den Abgängen ohne Abschluss im dritten und vierten Lehrjahr. Dies weist daraufhin, dass die Herausforderungen durch Abgänge ohne Abschluss nicht nur für die hier untersuchte Berufsgruppe 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege in NRW relevant sind, sondern in NRW insgesamt in den Fokus der Fachkräftesicherungsstrategien im Bereich der beruflichen Ausbildung gerückt werden sollten. Die Profile stellen demnach ein vielseitiges Instrument für die Nutzung im Kontext diverser Erkenntnisinteressen dar.

5. Fazit

Mittels der Berufsgruppenprofile des NBR kann in einer Berufsgruppe von Interesse Orientierung dahingehend geschaffen werden, auf welche Aspekte sich eine Fachkräftesicherungsstrategie im Bereich der Ausbildung fokussieren sollte. Dies ist notwendig, da die Risiken in den Berufsgruppen stark variieren und eine zielgerichtete Fachkräftesicherungsstrategie nur möglich ist, wenn eben diese Risiken bekannt sind. Von zentraler Bedeutung ist es, die Erkenntnisse mit steuerungsrelevanten Akteur*innen zu diskutieren und zu interpretieren. Nach einer ersten Orientierung sind bei diesem Vorgehen wie gezeigt weitere Analysen notwendig, um zielgruppen- und ausbildungsspezifische Maßnahmen mit den relevanten Akteur*innen ableiten zu können. Im Falle der Berufsgruppe 831 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege in NRW wird deutlich, dass durchaus viele neue Schüler*innen an den Ausbildungsberufen in dieser Berufsgruppe Interesse zeigen und eine Ausbildung beginnen. Das Risiko eines Mangels an Nach-

frage ist somit nicht gegeben. Vielmehr wird ein deutliches Risiko im Bereich des Abgangs indiziert. Dementsprechend muss eine Fachkräftesicherungsstrategie in den Ausbildungsberufen der Berufsgruppe Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege in erster Linie eine Reduktion von Abgängen ohne Abschluss in den Blick nehmen – eine Erhöhung der Ausbildungsnachfrage ist in Anbetracht der Indikatorausprägungen weniger bedeutsam.

Des Weiteren wird deutlich, dass insbesondere der Ausbildungsgang zur Sozialassistentin sowie Personen mit der Merkmalskombination »männlich« und »nicht-deutsche Staatsbürgerschaft« von Abgängen ohne Abschluss betroffen sind. Sowohl für den Ausbildungsgang als auch für die Zielgruppe sollte demnach nach Unterstützungs-, Beratungs- und/oder Informationsangeboten gesucht werden. Hier sei jedoch darauf verwiesen, dass die Fokussierung auf diese Zielgruppe aufgrund des geringen Anteils an allen Abgängen diskussionswürdig ist.

Abschließend sei erwähnt, dass die hier vorgestellte Anwendungsmöglichkeit der Berufsgruppenprofile als Analyseinstrument für eine Berufsgruppe von Interesse nur eine der möglichen ist. Weitere Möglichkeiten bietet das Instrument in der Identifikation von besonders risikobehafteten Berufsgruppen in einem bestimmten Raum sowie von allgemein erkennbaren risikobehafteten Trends in der Ausbildungssituation. Als besonders risikobehaftet gilt im Rheinischen Revier die Berufsgruppe der Ver- und Entsorgung, in NRW sind jedoch die Berufsgruppen der Metalloberflächenbehandlung sowie Metallbau und Schweißtechnik hervorzuheben. Diese Berufsgruppen weisen in den jeweiligen Räumen in allen Risikoindikatoren mindestens ein hohes Risiko auf. Die unterschiedlichen Ergebnisse verdeutlichen, dass neben einer berufsgruppenspezifischen auch eine raumspezifische Betrachtung notwendig ist, da die Berufsgruppen nicht in allen Räumen vor den gleichen Herausforderungen stehen.

Literatur

Autor:innengruppe Forschungsverbund DJI/TU Dortmund (2024): Fachkräfte in der Kinder- und Jugendhilfe. Bestand, Lücken, Gewinnung, Bedarfe in NRW, Bielefeld, https://www.forschungsverbund.tu-dortmund.de/fileadmin/user_upload/Forschungsverbund/user_upload/E-Book_Fachkraefte_NRW_2024_Forschungsverbund.pdf [07.06.2024].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2023): Fachkräfteland Deutschland. Unsere Maßnahmen und Vorhaben der Fachkräftesicherung, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html> [14.03.2024].

Bundesagentur für Arbeit (2020): Grundlagen: Methodenbericht – Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Engpassanalyse-Methodische-Weiterentwicklung.pdf?__blob=publicationFile [08.03.2024].

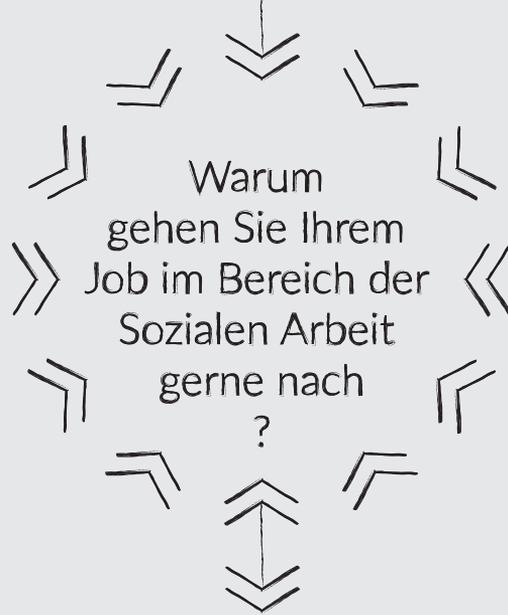
Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Printausgabe-KIdB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KIdB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=8 [08.03.2024].

Destatis (2022): Pressemitteilung Nr. 503 vom 30. November 2022, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/11/PD22_503_21.html#:~:text=Im%20aktuellen%20Wintersemester%202022%2F2023,um%200%2C2%20%25%20gestiegen [06.03.2024].

Destatis (2023): Pressemitteilung Nr. 036 vom 15. Juni 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/06/PD23_N036_12.html [14.03.2024].

Hübers, B./Pfeifer, R. (2024): BildungsRAUM – Fachkräftesicherung. Berufsgruppenprofile – Ein Methodenbericht, https://www.bildung-rheinisches-revier.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/4_Themenbericht_Fachkraeftesicherung/NBR-Methodenbericht-BGP.pdf [07.06.2024].

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW) (2023): Fachkräfteoffensive, https://www.mags.nrw/system/files/media/document/file/23.05.10_fko_strategiepapier_mags.pdf [08.03.2024].



»Soziale Arbeit kann nicht nur mit und am Individuum stattfinden. Die Profession der Menschenrechte hat auch den Auftrag, die Strukturen kritisch zu betrachten, in denen sich Individuen wiederfinden. Bestenfalls bleiben die Ergebnisse dieser harten Kämpfe über Generationen hinweg erhalten. Was sollen wir denn schon anderes tun in dieser völlig verkorksten Welt? Versuchen müssen wir es.«

– Can –



»Nur qualifizierte Migrant*innen¹ sind gute Migrant*innen«

Über rechtliche Änderungen der Migrationspolitik für die Fachkräftesicherung

Helena Baldina

1. Einleitung

Neben der Dekarbonisierung und Digitalisierung stellt der demografische Wandel einen zentralen Aspekt im Rahmen des derzeitigen Fachkräftemangels dar. Um diesem zu begegnen, werden unterschiedlichste Ansätze verfolgt. Einer davon ist die gesteuerte Erwerbsmigration von (hoch-)qualifiziertem Personal aus dem Ausland, um den Arbeits- und Fachkräftebedarfen der Zukunft gerecht werden zu können (vgl. Adunts u. a. 2022: 10ff.; Achleitner u. a. 2023: 24ff.). Arbeitsmarktpolitisch scheint ein solcher Ansatz nur konsequent, paradox mag er jedoch im Hinblick auf die Migrationspolitik(en) erscheinen: Auf der einen Seite werden zugewanderte Menschen als Ressource für die Fachkräftesicherung und das Wirtschaftswachstum betrachtet, bei gleichzeitigen Restriktionen für Migrant*innen – insbesondere geflüchtete Menschen –, die innerhalb dieser Verwertungslogik in vielen Teilen als weniger nützlich erachtet werden und ihr Aufenthalt in Deutschland einer permanenten Legitimierung unterworfen ist. Dieses Spannungsverhältnis von »nützlichen« Migrant*innen und »weniger nützlichen« zeigt sich insbesondere in den sich immer wieder ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen im

1 Mit Migrant*innen sind im Folgenden alle Personen gemeint, die sowohl gezielt und freiwillig als auch durch eher unfreiwillige äußere Umstände (bspw. Fluchtmigration) nach Deutschland eingewandert sind.

Bereich der Migrationspolitik. Rein historisch betrachtet, aber auch in jüngster Vergangenheit: Vom Aufenthalts- und Asyl- oder Staatsangehörigkeitsgesetz über das Freizügigkeits- bis hin zum Integrationsgesetz befindet sich der Rechtsbereich, insbesondere seit der steigenden Nettoeinwanderung im Jahr 2015 und 2022 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024: 6) – bedingt durch Kriege in Syrien und der Ukraine – in einem permanenten Modus der Veränderung.

Ausgehend von der Annahme, dass der Aufenthalt und Wert von Migrant*innen anhand ihrer Migrationsmotive und ihrer vorhandenen/nicht vorhandenen Kompetenzen legitimiert wird, soll im Folgenden der Frage nachgegangen werden, wie sich diese in den sich ständig ändernden rechtlichen Regelungen widerspiegelt und inwiefern dadurch ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden kann. Hierfür wird in Auseinandersetzung mit der »reinen Rechtslehre« (Kelsen 1960) ein kursorischer Einblick in das ordnungspolitische Wertesystem der jüngsten Vergangenheit und Gegenwart gegeben, um den rechtlichen Wandel nachvollziehen zu können. Dabei wird unterschieden zwischen zentralen Veränderungen rechtlicher Novellierungen der a) Erwerbsmigration und b) Fluchtmigration, um diese abschließend zu diskutieren und mit einem Ausblick zur Fachkräftesicherung mit Hilfe von Migration zu enden.

2. Freiwillige Migration und Erwerbstätigkeit

Die Anwerbung von Menschen zu Erwerbszwecken aus dem Ausland wird in Deutschland vielfach mit den Anwerbeabkommen der 1950/60er Jahre und den sogenannten »Gastarbeiter*innen« in Verbindung gebracht. Damals lag der Fokus jedoch auf ungelernten Arbeitskräften und nicht (hoch-)qualifizierten Arbeitnehmer*innen, sodass der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt durch relativ geringe Hürden geprägt, aber mit dem Rotationsprinzip letztlich auch kein Daueraufenthalt in Deutschland vorgesehen war (vgl. Helmrich/Zika 2021: 276):

»So bezeichnet der Begriff Fachkräftezuwanderung die eher qualifikatorische Zuwanderung gerade in vermeintlichen Engpassberufen, wohingegen die Saisonarbeiter/-innen und Gastarbeiter/-innen eine temporäre Zuwanderung an Arbeitskräften betonen [...]« (ebd.)

Wenn auch nicht identisch, so weist die Entstehung des EU-Binnenmarkts seit 1993 und der EU-Osterweiterung von 2004, 2007 und 2013 Parallelen zur

Nachkriegszeit auf. EU-Bürger*innen können (nahezu) uneingeschränkt und unabhängig ihres Qualifikationsniveaus zu Erwerbszwecken nach Deutschland einwandern (vgl. § 2 FreizüG/EU). Zu Beginn des Jahres 2024 arbeiten rund 4.47 Millionen EU-Migrant*innen in der Bundesrepublik und stellen damit die größte Gruppe der migrierten Erwerbstätigen dar (vgl. Brücker u. a. 2024: 4). Da sie aber oftmals in Helfer*innenberufen (vor allem saisonaler Obst- und Gemüseernte) oder prekären Branchen wie etwa der Fleischindustrie tätig sind, sind Aspekte des Arbeitsschutzes oder Tarifbindungen für diese Arbeitnehmer*innengruppe nicht immer gewährleistet, obwohl die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie von 2003 und die Umsetzung derselben in Deutschland durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eigentlich eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer*innen vorsieht (§ 1 AGG). Die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie führten zumindest nach dem öffentlichen Aufschrei während der Corona-Pandemie 2020 zu einer Anpassung des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (vgl. Schulden/ Specht 2021).

Um Fachkräfte aus dem Ausland langfristig zu binden, müssen Lebens- und Arbeitsbedingungen attraktiv genug erscheinen, um nach Deutschland zu migrieren. Jedoch werde die Annäherung der Lebensverhältnisse als auch der demografische Wandel in weniger wirtschaftsstarken EU-Ländern voraussichtlich zu einem Rückgang des Arbeits- und Fachkräftepotenzials über die EU-Binnenmigration führen (vgl. Adunts u. a. 2022: 19). Zudem bewirkt die Fragmentierung der Arbeitswelt, dass vermehrt Fach- und weniger Arbeitskräfte gesucht werden. Folgt man der Definition der Bundesagentur für Arbeit, fallen hierunter Personen mit einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021: 26f.), wobei dieser in Deutschland oftmals auch durch das duale Berufsbildungssystem erlangt wird und daher nicht notwendigerweise auf die Berufsqualifikationen migrierter Menschen übertragbar ist.

Um dem Fachkräftemangel im engeren Sinne entgegenzuwirken, werden bereits seit 20 Jahren auch vermehrt Fachkräfte außerhalb der EU angeworben und insbesondere durch die Einführung des »Zuwanderungsgesetzes«² von 2005 die rechtlichen Rahmenbedingungen auf Drittstaatsangehörige erweitert. Hierunter fallen bspw. Regelungen für die in § 43 AufenthG eingeführten Integrationskurse, die seitdem ein zentrales Element zum Erlangen unterschiedlichster Aufenthalts-

2 Im ganzen Wortlaut heißt es das »Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern« und ist ein Artikelgesetz, welches andere Gesetze mit verändert.

titel darstellen. Auch mit dem seit 2007 etablierten »Daueraufenthalt EU« haben Drittstaatsangehörige die Möglichkeit, einen unbefristeten Aufenthaltstitel zu erwerben (unabhängig davon, wie der primäre Zuzug nach Deutschland aussah). Die Erteilung des Titels ist an Bedingungen, wie einer Aufenthaltsdauer von fünf Jahren, dem gesicherten Lebensunterhalt für sich und die eigenen Angehörigen, genügend Wohnraum und ausreichender Deutschkenntnisse geknüpft (vgl. § 9a AufenthG).

Ein weiterer bedeutender Schritt hin zu einem potenziellen Einwanderungsland war die Einführung der »Blauen Karte EU« im Jahr 2012. Diese richtet sich speziell an hochqualifizierte Fachkräfte mit akademischen Abschlüssen aus Drittstaaten und sollte deren Zuwanderung erleichtern. Mit der Anpassung der EU-Richtlinie 2021/1883 wurden die Erteilungsvoraussetzungen hierfür nachträglich vereinfacht, die Hürden für den Zugang zu einer Niederlassungserlaubnis verringert und die Regelungen auf Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss nach der Standardklassifikation der Berufe nach ISCO-08 ausgeweitet (vgl. § 18g AufenthG). Hierunter fallen bspw. Berufe auf Führungskräfteebene, Dienstleistungsberufe, aber auch Bediener*innen von Anlagen, Maschinen und Montageberufe. Die Beantragung der Blauen Karte EU ist jedoch an spezielle Voraussetzungen geknüpft: So muss etwa ein Arbeitsplatzangebot bereits vor Zuzug nach Deutschland vorliegen und ein Gehalt, das mindestens 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze entspricht, erzielt werden (§ 18g, Abs. 2.1 AufenthG).

Solche bürokratischen Eigenheiten treffen aber auch auf zahlreiche andere Aufenthaltstitel zu. Vergleicht man allein die 21 möglichen Aufenthaltstitel, die Drittstaatsangehörige beantragen und erhalten können, zeigt sich einerseits, dass seit 2010 nur knapp fünf Prozent aller Zuzüge zu Bildungs- und Erwerbszwecken erfolgten und dass andererseits die Blaue Karte EU im Jahr 2021 mit rund 24.500 Titeln am häufigsten ausgestellt wurde (vgl. Adunts 2022: 20ff.).

Im Zuge der Neuerung der Hochqualifizierten-Richtlinie auf EU-Ebene ist über das Migrationspaket das sogenannte »Fachkräfteeinwanderungsgesetz« im März 2020 in Kraft getreten. Zentral hierbei war die erstmalige Definition einer ausländischen Fachkraft:

»Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der 1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder 2. einen deutschen,

einen anerkannten ausländischen oder einen einem (sic!) deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung)«. (§ 18, Abs. 3 Satz 1–2 AufenthG)

Der wiederholte Versuch, ein modernes Einwanderungsland zu werden und wieder einmal (hoch-)qualifizierte Personen aus Drittstaaten anzuwerben, enthält im Vergleich zu 2005 einige neue Elemente. So entfällt z. B. die Vorrangprüfung (§ 39, Abs. 2 Satz 4 AufenthG), sofern die konjunkturellen Entwicklungen dies ermöglichen, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen wird erweitert auf die Möglichkeit, mit gezielten Maßnahmen eine Anerkennung in Deutschland nachzuholen (vgl. § 10 BQFG; § 16d AufenthG) oder über ein Punktesystem mit der sogenannten »Chancenkarte« einen vorläufigen Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche zu erlangen (§ 20a AufenthG). Ob die jüngsten Änderungen zum gewünschten Erfolg führen, muss sich noch zeigen. Erste Kritik wurde im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens u. a. seitens der Arbeitgeber*innenverbände hinsichtlich der komplizierten Verfahren geäußert (vgl. Eubel 2023).

Dieser sehr kurze und schlaglichtartige Einblick aus dem Bereich der Arbeitsmigration zeigt, dass versucht wurde, die Fachkräftesicherung durch gesteuerte Erwerbsmigration in den vergangenen Jahren anhand unterschiedlichster gesetzlicher Regelungen zu optimieren und an die aktuellen Erfordernisse der Wirtschaft anzupassen. Während die Nachkriegszeit durch Arbeitskräfteeinwanderung bestimmt war und EU-Binnenmigrant*innen unabhängig ihres Qualifikationsniveaus in Deutschland arbeiten können, ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige immer an bestimmte Erfordernisse geknüpft. Erst akute Engpässe in bestimmten Branchen führen zu Absenkungen der Anforderungen, sodass in jüngster Zeit auch wieder vermehrt Ausnahmeregelungen getroffen wurden und nicht nur Fachkräfte im eigentlichen Sinne angeworben werden.

Anders verhält es sich im Bereich der Fluchtmigration und Erwerbstätigkeit. Dieser Zusammenhang soll im Folgenden dargestellt werden.

3. Unfreiwillige Migration und Erwerbstätigkeit

Während die Steuerung von Migrant*innen zu Erwerbszwecken – zumindest für die jeweiligen konjunkturellen Bedarfe – erwünscht scheint, ist der Aufenthalt

von asylsuchenden Menschen i. d. R. möglichst auf den Zeitraum der vorübergehenden Schutzsuche zu begrenzen. Dass sich die Regulierungspraktiken hinsichtlich Erwerbs- und Fluchtmigration unterscheiden, ergibt sich unmittelbar aus den Gründen der Migration selbst: Menschen, die in Deutschland Schutz suchen und einen Asylantrag stellen, haben primär andere Motive einzuwandern und voraussichtlich davon zu unterscheidende Zukunftsperspektiven als diejenigen, die zu Erwerbszwecken unter Bedingungen der Freiwilligkeit zuziehen.

Ebenso wie die Anwerbung von ausländischen Fachkräften ist Fluchtmigration hingegen, wie sie vermeintlich erst seit 2015 durch den Syrienkrieg vermehrt vorherrscht, kein neues Thema für und in Deutschland. Die Heimatvertriebenen des Zweiten Weltkriegs, der Fall der Mauer und Zerfall der ehemaligen Sowjetunion, Kriege im ehemaligen Jugoslawien, Nahostkonflikte in Afghanistan und der Irakkrieg oder instabile Lagen, wie im Iran und Jemen haben immer wieder dazu geführt, dass innerhalb eines relativ kurzen Zeitraums vermehrt Menschen Zuflucht in Deutschland gesucht haben (vgl. DESTATIS 2022).

Zentrale Errungenschaft nach dem Zweiten Weltkrieg war die Genfer Flüchtlingskonvention, die bis heute einen Grundpfeiler des Flüchtlingssschutzes darstellt. Aber bereits durch Änderung des Grundgesetzes 1993 und die Einführung des Paragraphen 16a, in dem das Konzept der »sicheren Herkunftsstaaten« entstand (§ 16a Abs. 2 GG), wurden erste Versuche zur Steuerung von Schutzsuchenden unternommen. Unter sichere Herkunftsstaaten fallen sowohl EU-Staaten als auch Drittstaaten, in denen den Antragsteller*innen keine (politische) Verfolgung droht und ihre Menschenrechte gewahrt werden. Demnach haben geflüchtete Menschen aus diesen Staaten in erster Linie kein Anrecht auf Asyl in Deutschland bzw. bei bereits abgeschlossenem Asylverfahren und einem vorhandenem Schutzstatus (nach bspw. § 25 Abs. 1, 2 oder 3 AufenthG) kann, bei sich ändernden Rahmenbedingungen im Herkunftsland, eine erneute Prüfung des Schutzstatus erfolgen (vgl. § 29a AsylG). Das heißt, die Aufenthaltsdauer von einem Jahr (subsidiärer Schutz/Abschiebeverbot) bzw. drei bei anerkannten Flüchtlingen und den jeweiligen Verlängerungsoptionen ab Asylbeschluss ist auch von den Bedingungen im Herkunftsland abhängig und tangiert somit immer auch Fragen der Arbeitsaufnahme.

Mit diesen konnten sich zahlreiche geflüchtete Menschen nach dem Anwerbestopp von 1973 in den darauffolgenden 30 Jahren immer erst mit Verzögerung auseinandersetzen, da sie von Arbeitsverboten von drei Monaten, einem bis fünf Jahren oder in Teilen sogar vollständig betroffen waren (vgl. Sarraj-Herzberg 2014).

Erst mit dem bereits erwähnten Zuwanderungsgesetz von 2005 wurden einheitlichere Regelungen für die Beschäftigung von geflüchteten Menschen eingeführt. So konnten sie, zumindest, wenn durch die Ausländerbehörden (oder Bundesagentur für Arbeit) genehmigt, eine Erlaubnis zur Arbeitsaufnahme erhalten (vgl. BMI 2004: § 39, Abs. 2, Satz 1b); vorerst aber nur unter dem Aspekt der Nachrangigkeit. Bis 2016 galt auch für Personen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung die Vorrangprüfung, welche im Zuge der hohen Zuwanderungszahlen ab 2015 erst vorübergehend von einigen Bundesländern ausgesetzt und ab 2019 für das gesamte Bundesgebiet entfristet wurde (vgl. § 32 BeschV). Das Beschäftigungsverbot gilt in Teilen jedoch weiterhin: Dies betrifft die ersten drei Monate des Asylverfahrens in Deutschland, die Dauer zur Verpflichtung zum Wohnen in einer Erstaufnahmeeinrichtung (§ 61 AsylG) oder auch »selbstverschuldete Gründe«, wie etwa ein abgelehntes Asylgesuch und die Verhinderung der eigenen Abschiebung (§ 60a, Abs. 6, Satz 3, 2 AufenthG). Ebenso haben Asylsuchende, die aus sicheren Herkunftsstaaten kommen, keinen Anspruch darauf, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen (§ 61, Abs. 2, Satz 3 AsylG). Das heißt, dass sowohl Qualifikationen als auch Potenziale von geflüchteten Menschen nicht oder nicht unmittelbar dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

In Teilen wurden Verbesserungen zur Möglichkeit der Erwerbsaufnahme ab 2015 für Menschen mit einer Duldung erzielt. Diese konnten jeweils für ein Jahr ihrer Ausbildung eine Duldung erhalten (vgl. Bundesgesetzblatt 2015: 1395) oder bei besonders »nachhaltiger Integration«, worunter ein Aufenthalt von sechs bzw. acht Jahren und die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts (und der eigenen Familie) fällt, sogar eine Aufenthaltserlaubnis erhalten (vgl. ebd.: 1390). Durch das »Integrationsgesetz« im Asylpaket I von 2016 ermöglichte die »Ausbildungsduldung« ein Bleiberecht für die gesamte Ausbildungsdauer und mit dem 2020 eingeführten »Spurwechsel« sogar eine Aufenthaltserlaubnis von weiteren zwei Jahren (vgl. Röder/Wittmann 2019: 31). »Mit der Beschäftigungsduldung [erhielt ab 2020; H. B.] ein Rechtsinstitut Einzug in das Aufenth[altsgesetz], das für wirtschaftlich und sozial bereits gut integrierte Altfälle eine Brücke in die Legalität baut[e]« (ebd.: 36). Seit 2022 haben Menschen, die seit mindestens fünf Jahren in Deutschland geduldet sind, auch über das »Chancen-Aufenthaltsrecht« die Möglichkeit, ein längerfristiges Bleiberecht zu erwirken (§ 104c AufenthG).

Ein weiteres zentrales Element, das Ordnung in das System der Fluchtmigration bringen sollte, sind die Optionen bzw. Beschränkungen der Wohnortwahl. Neben der Residenzpflicht, die auf die räumliche Beschränkung der Kommune während

des Asylverfahrens gerichtet ist, konnten die einzelnen Bundesländer seit dem Asylpaket I die Möglichkeit der Wohnsitzauflage nutzen. Hierdurch sind asylberechtigte Menschen verpflichtet, drei Jahre in dem Bundesland zu wohnen, dem sie für ihr Asylverfahren zugewiesen wurden (§ 12a, Abs. 1 AufenthG). Zumindest die Möglichkeiten, für Bildungs- oder Erwerbszwecke umzuziehen, werden eingeräumt. Während sich das Instrument für die kommunale Steuerung bewährt hat, ist umstritten, ob es der Integration, insbesondere in die Erwerbsarbeit, dienlich ist (Baba u. a. 2024: 295).

Verschärfungen im Bereich des Asylrechts lassen sich insbesondere in der Durchsetzung der Ausreisepflicht für Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde oder die keinen Schutzstatus erhalten haben, erkennen. Hierbei wurden mit u. a. dem »Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht« von 2017 bzw. dem »Geordnete-Rückkehr-Gesetz« von 2019 Instrumente geschaffen, die Verschärfungen in bspw. der Überwachung, Mitwirkungspflicht, Abschiebung ohne vorherige Ankündigungen oder auch Maßnahmen der Inhaftierung vorsehen (vgl. SVR 2019). Auch Personen, deren Identität ungeklärt ist und die eine »Duldung light« erhalten, sind mit Erweiterung der Gesetzeslage von 2019 mit Einschränkungen ihrer Rechte und auch Leistungen konfrontiert und erhalten zudem ein Arbeitsverbot (§ 60b, Abs. 5 AufenthG).

Anders als im Bereich der freiwilligen Migration zu Erwerbszwecken sind die Möglichkeiten zur Arbeitsaufnahme für geflüchtete Menschen immer unmittelbar an den Status und Ausgang ihres Asylverfahrens, Aufenthaltsdauer und Integrationsbemühungen gekoppelt. Dass zahlreiche Menschen gar nicht arbeiten dürfen und immer noch in Teilen nicht dürfen, ist sowohl aus humanitären Gründen schwierig nachzuvollziehen, arbeitsmarktpolitisch jedoch noch weniger greifbar. Daher sollen abschließend beide Formen der Migration (Erwerbs- und Fluchtmigration) für die Fachkräftesicherung gegenübergestellt und kritisch eingeordnet werden.

4. Diskussion und Ausblick

Einleitend wurde die Annahme formuliert, dass der Aufenthalt und Wert von Migrant*innen durch ihre Migrationsmotive und ihre vorhandenen/nicht vorhandenen Kompetenzen legitimiert werden und sich hieraus ihr Beitrag zur Fach-

kräftesicherung widerspiegelt. Anhand der sich ändernden Rechtsvorschriften der Erwerbs- und Fluchtmigration wurde ein schlaglichtartiger Überblick hierzu gegeben.

Die zahlreichen rechtlichen Veränderungen und sukzessiven Anpassungen im Bereich der Anwerbung von (Arbeits- und) Fachkräften aus dem Ausland haben verdeutlicht, dass spezifische Engpässe auf dem deutschen Arbeitsmarkt ohne diese langfristig nicht bewerkstelligt werden können. Der Nutzen dieser Personen wird anhand ihres Nutzens für die Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt und der jeweiligen Engpässe in den unterschiedlichen Branchen gesehen. Die Ausrichtung auf (hoch-)qualifizierte Migrant*innen zeigt darüber hinaus, dass Bildungs- und Qualifikationsstandards als primäre Kriterien für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt gelten. Als sekundär wird die »einfache« Arbeitsmigration, wenn Engpässe dies erforderlich machen, gesehen. Nachgelagert scheinen hingegen Aspekte wie die Integration in die Gesellschaft, in Teilen auch Sprachkenntnisse oder Fragen für langfristige Perspektiven, die etwa das Rentenalter der Migrant*innen betreffen.

Im Gegensatz dazu veranschaulichen die rechtlichen Bestimmungen im Bereich der Fluchtmigration Vorstellungen, die zwar von humanitären Erwägungen geprägt, aber vermehrt von Sicherheits- und Kontrollbedürfnissen bestimmt werden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Asylsuchende und geflüchtete Menschen zielen primär darauf ab, den Aufenthalt auf den Zeitraum der Schutzsuche zu begrenzen und die Möglichkeit der Erwerbstätigkeit streng zu regulieren. Hierin zeigt sich deutlich eine Spannung zwischen dem Schutzbedürfnis der Geflüchteten und den Integrationsanforderungen deutscher Migrationspolitik. Die Knüpfung von gesetzlichen Einschränkungen und Voraussetzungen der Arbeitsmöglichkeiten an den Asylstatus (und Integrationsbemühungen) verdeutlichen zudem, dass die Beteiligung am Arbeitsmarkt als nachrangig betrachtet wird. Ebenso verweist die Implementierung von Maßnahmen wie der Residenzpflicht und der Wohnsitzauflage auf ein Bestreben nach Kontrolle und Ordnung, die die staatliche Souveränität in den Vordergrund stellt, unabhängig von ihrem dezidierten Nutzen und der Einschränkung von Chancen der Bildungs- und Berufsbiografien geflüchteter Menschen.

Gemeinsam ist beiden Migrationsformen bzw. der »Gruppe« der Migrant*innen trotz unterschiedlicher Ausgangslagen, dass ihre jeweilige Güte und ihr Aufenthalt in Deutschland letztlich abhängig von den wirtschaftlichen Erfordernissen ist. Die rechtlichen Anpassungen, die zwar in Teilen auch Verbesserungen (s. Duldung) mit

sich gebracht haben, zeigen aber sowohl im Bereich der Erwerbs- als auch Flucht-migration über die Zeit hinweg, dass diese immer in Relation zu den konjunkturrellen Gegebenheiten zu sehen sind. Dabei zeigt sich auch, dass vielfach ad hoc und nicht im Sinne einer ganzheitlichen oder nachhaltigen Strategie agiert wird. Eine integrative und ganzheitliche Migrationspolitik, die sowohl wirtschaftliche als auch humanitäre Aspekte berücksichtigt, wird jedoch entscheidend sein, um den Herausforderungen und Chancen der Fachkräftesicherung durch Erwerbs- und Fluchtmigration langfristig zu begegnen. Denn rein quantitativ betrachtet wird es schwierig, die gegenwärtigen und zukünftigen Fachkräftebedarfe ohne Migrant*innen zu decken. Prognosen des IAB zufolge kann lediglich bei einem Wanderungssaldo von 400.000 Personen und einer steigenden Erwerbsquote die Erwerbsbeteiligung in Deutschland bis 2060 konstant bleiben (vgl. Adunts u. a. 2022: 11). Dies entspräche einer Zuwanderung von 1,5 bis 1,6 Millionen Menschen jährlich (ebd.). Alle Szenarien mit weit weniger Zuzügen aus dem Ausland verstärken die Effekte des demografischen Wandels um ein Vielfaches und gefährden somit die Sicherung der Fachkräftebedarfe von morgen.

Literatur

Achleitner, A.-K./Kussel, G./Pavleka, S./Schmidt, C. M. (2023): Innovationssystem Deutschland – Die Fachkräftesicherung in Deutschland unterstützen (acatech STUDIE), München, https://doi.org/10.48669/aca_2023-11

Adunts, D./Bücker, H./Fendel, T./Hauptmann, A./Keita, S./Konle-Seidl, R. (2022): Gesteuerte Erwerbsmigration nach Deutschland, in: IAB-Forschungsbericht, 23/2022, <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2223>

Baba, L./Schmandt, M./Tilekes, C./Weinhard, F./Wilbert, K. (2024): Wohnsitzregelung für Geflüchtete: kleine Wirkung, großer Aufwand, in: DIW Wochenbericht, 20/2024, S. 291–299, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-20-1

Bundesministerium des Innern (2004): Zuwanderungsgesetz, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzestexte/DE/Zuwanderungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [28.05.24].

Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, <https://statistik>.

arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile [23.05.2024].

Bundesagentur für Arbeit (2024): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Migration/Generische-Publikationen/AMkompakt-Auslaendische-Arbeitskraefte-am-deutschen-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [24.05.2024].

Bundesgesetzblatt(2015):GesetzzurNeubestimmungdesBleiberechtsundderAufenthaltsbedingung, https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=//%255B@attr_id=%27bgbl115s1386.pdf%27%255D#__bgbl__%2F%F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl115s1386.pdf%27%5D__1717260148871 [28.05.24].

Brücker, H./Hauptmann, A./Keita, S. (2024): Aktuelle Daten und Indikatoren. IAB-Zuwanderungsmonitor Juni 2024, <https://doi.org/10.48720/IAB.ZM.2406>

DESTATIS (2022): Pressemitteilung Nr. N036, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/06/PD22_N036_12411.html#:~:text=Juni%20auf%20Basis%20von%20Daten,um%20Vertriebene%20des%20Zweiten%20Weltkrieges [27.05.24].

Eubel, C. (2023): Wer bekommt die Chancenkarte?, in: Mediendienst Integration, <https://mediendienst-integration.de/artikel/wer-bekommt-die-chancenkarte.html> [20.06.24].

Helmrich, R./Zika, G. (2021). Leutemangel, Arbeitskräftemangel, Fachkräftemangel – Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Die Rolle der Aus- und Weiterbildung zur Lösung des Fachkräftemangels, in: Bellmann, L./Büchter, K./Frank, I./Krekel, E. M./Walden, G. (Hrsg.), Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland: ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern, Leverkusen: Budrich, S. 275–286.

Kelsen, H. (1960): Reine Rechtslehre: Einleitung in die rechtswissenschaftliche Problematik, 2. Aufl., Wien: Deuticke.

Röder, S./Wittmann, P. (2019): Spurwechsel leicht gemacht? Überlegungen zur neuen Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, in: Das Migrationspaket. Beiträge zu den aktuellen gesetzlichen Neuerungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht sowie in weiteren Rechtsgebieten, Beilage zum Asylmagazin 8–9/2019, S. 23–36, https://www.frnw.de/fileadmin/frnw/media/Alpha_OWL/20191120__Migrationspaket.pdf [28.05.24].

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2019): Stellungnahme zur Ausreisepflicht, https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR_Stellungnahme_Ausreisepflicht-8.pdf [28.05.24].

Sarraj-Herzberg, A. (2014): Arbeitsverbot für Geflüchtete, <https://heimatkunde.boell.de/de/2014/09/29/arbeitsverbot-fuer-gefluechtete> [29.05.24].

Schulten, T./Specht, J. (2021): Ein Jahr Arbeitsschutzkontrollgesetz. Grundlegender Wandel in der Fleischindustrie? in: APuZ 51–52/2021, S. 36–41, https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2021-51-52_online.pdf [28.05.24].

Gesetze

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§ 1 AGG): https://www.gesetze-im-internet.de/agg/_1.html#:~:text=%201%20Ziel%20des%20Gesetzes,zu%20verhindern%20oder%20zu%20beseitigen [17.06.24].

Asylgesetz (§ 29a AsylG): https://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/_29a.html [17.06.24].

Asylgesetz (§ 61 AsylG): https://www.gesetze-im-internet.de/asylvfg_1992/_61.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 9a AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_9a.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 12a, Abs. 1 AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_12a.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 16d AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_16d.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 18g AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_18g.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 18g, Abs. 2.1 AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_18g.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 20a AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_20a.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 39, Abs. 2 Satz 4 AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_39.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 43 AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_43.html [17.06.24].

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 60a, Abs. 6, Satz 3, 2 AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_60a.html [17.06.24].

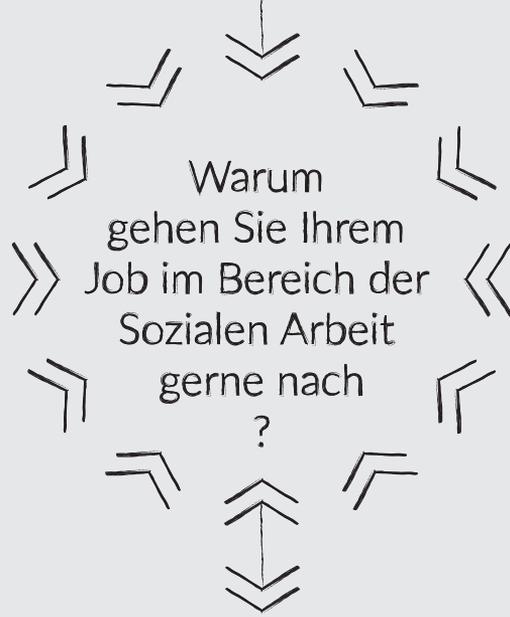
Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (§ 104c AufenthG): https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_104c.html [17.06.24].

Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (§ 2 FreizüG/EU): https://www.gesetze-im-internet.de/freiz_gg_eu_2004/_2.html [17.06.24].

Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (§ 10 BQFG): https://www.gesetze-im-internet.de/bqfg/_10.html [17.06.24].

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (Art. 16a, Abs. 2GG): https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_16a.html [17.06.24].

Anforderungen an Fachkräfte in der Praxis



»Weil mich die Arbeit mit Menschen erfüllt.«

– Kathi –



»Kümmern im Quartier«

Über niederschwellige Vertrauensarbeit und Besonderheiten für Fachkräfte

Lisa Bartling, Lars Czommer

Seit 2018 stellte das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen mit dem Programmaufruf »Zusammen im Quartier – Kinder stärken – Zukunft sichern« (ZiQ) jährlich rund acht Millionen Euro aus Landes- und ESF-Mitteln für Projektförderungen zur Bekämpfung von Kinder- und Jugendarmut in besonders benachteiligten Quartieren zur Verfügung. Über das Programm sind niederschwellig angelegte Projekte sowie Beratungsangebote vor Ort gefördert worden, mit dem Ziel, zu einer positiven Zukunftsgestaltung der Menschen im Quartier beizutragen. Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (GIB) war mit der fachlichen Begleitung beauftragt und hat durch diverse Formate Erfahrungswerte der geförderten Träger und mit der Umsetzung beauftragten Sozialarbeiter*innen sammeln können. Die vielfältigen Ansätze und unterschiedlichen Erfolgsfaktoren werden in diesem Beitrag resümiert und es werden Besonderheiten für das Tätigkeitsprofil in der Sozialen Arbeit herausgearbeitet. Dabei wird insbesondere auf das Quartier als Ort des Geschehens sowie auf die Vertrauensarbeit in einer durch diverse Krisen geprägten Zeit Bezug genommen. Für Quartierskümmerer*innen ergeben sich daraus neue (oder alte?!) Herausforderungen, die im Kontext der Gemeinwesenorientierung reflektiert werden können. Denn, so viel vorweg, es ergibt sich ein Bild davon, dass demokratisches Denken, Armutssensibilität, Förderung sozialer Teilhabe und verlässliche Strukturen wichtige Elemente darstellen, vor allem für Menschen in Quartieren mit besonderen Herausforderungen, und dass Aktivitäten in diesem Kontext für die quartiersbezogene Arbeit eine bedeutsame Rolle spielen.

1. Das Quartier – ein Ort mit vielen Facetten

Aus wissenschaftlichen Studien und durch Erfahrungen der Akteur*innen in den Sozialräumen ist seit mehreren Jahrzehnten bekannt, dass räumliche und soziale Gegebenheiten miteinander verknüpft sind. Dabei zeigt sich, dass sich die Menschen – arm oder reich, jung oder alt, mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte – ungleich über das Stadtgebiet verteilen und die Vorstellung einer sozial gemischten Stadtgesellschaft in der Realität nicht existiert (vgl. Helbig 2023). Vielmehr existieren soziale Ungleichheiten innerhalb einer Stadt, die sich sozialräumlich in bestimmten Stadtteilen verorten lassen. Je kleinräumiger der Blick auf die Stadt, desto konkreter lassen sich auch in »Durchschnittsstadtteilen« immer wieder besonders betroffene Quartiere erkennen. Viele Zusammenhänge, die in der Diskussion um gesellschaftliche Teilhabe immer wieder deutlich aufgezeigt werden – zum Beispiel soziale Herkunft und Bildungswege, sozioökonomischer Status und Gesundheit, Bildungsgrad und Wahlverhalten –, zeigen sich in der Praxis an einem Ort: im Quartier!

Diese Zusammenhänge lassen sich sowohl in bundesweiten Studien wie auch in der Armut- und Reichtumsberichterstattung der Länder nachvollziehen. Der letzte Armut- und Reichtumsbericht Nordrhein-Westfalens zeigt ein differenziertes Bild zur kleinräumigen Verteilung diverser Merkmale und verdeutlicht die Unterschiede zwischen einzelnen Regionen und auch innerhalb der Städte und Gemeinden (vgl. MAGS 2020). Darüber hinaus ist es insbesondere mit Blick auf die steigende Komplexität der sozialen Herausforderungen erforderlich, dass sich die Kommunen und Kreise selbst einen Überblick über die soziale Lage und die verschiedenen Lebenswelten vor Ort verschaffen. Eine integrierte, strategische Sozialplanung setzt genau dort an: Mithilfe von kleinräumigen Analysen und Sozialberichten werden Kenntnisse über die Gegebenheiten vor Ort generiert und fachbereichsübergreifend Lösungsansätze entwickelt (vgl. Bartling u. a. 2019). Diejenigen Kommunen, die über eine Sozialplanungsstelle verfügen, können anhand ausgewählter Indikatoren einschätzen, welche Stadtteile und Quartiere besondere Herausforderungen aufweisen. Diese Analysen werden um Erfahrungswissen von Trägern vor Ort ergänzt und so nähert sich die Stadtgesellschaft gemeinsam folgenden wichtigen Fragestellungen: Welche Unterstützungsangebote können das vorhandene Angebot sinnvoll ergänzen? Welche Schnittstellen müssen wir seitens der Verwaltung bzw. die Träger untereinander besser abstimmen? Das Quartier ist dabei immer der zentrale Bezugspunkt, um die Aktivitäten

handhabbar zu machen und die Menschen in ihrem eigenen Lebensumfeld erreichen zu können.¹

Ein Quartier ist ein Ort des Alltäglichen und wird sowohl durch räumliche Gegebenheiten sowie durch die Anwohner*innen und ihre Lebenslagen geprägt. Dort werden all die Gegebenheiten erkennbar, die in Sozialberichten oder anderen Veröffentlichungen theoretisch beschrieben werden, ganz konkret und plastisch: Familien mit vielen Kindern, die in beengten Wohnverhältnissen von Transferleistungen leben und deren Kinder gegebenenfalls bei der Schuleingangsuntersuchung Unterstützungsbedarfe aufweisen; Alleinerziehende, die zwischen Beschäftigung und Betreuung pendeln und ihren Lebensunterhalt aufstocken müssen; Kindertageseinrichtungen und Grundschulen, die ihr Beratungsangebot ausweiten, ihre Türen für möglichst viele Familien öffnen und sich als Familienzentren verstehen. Viele Kulturen, viele Kontaktwege, viel Miteinander – und auch nebeneinander. Die Unterschiede zwischen (groß-)städtischen und ländlich geprägten Kommunen sind enorm, dennoch gelten ähnliche Herausforderungen. Auch in großen Flächenlandkreisen oder in ländlichen Städten gibt es häufig einen bestimmten Ort, in dem bestimmte Merkmale, im Verhältnis zum restlichen Gebiet, verstärkt auftreten:

- beengter Wohnraum
- weniger Grünflächen und Anregungen
- Umweltbelastungen wie Lärm und/oder Luftschadstoffe
- hohe Fluktuation der Anwohner*innen
- schlechte Versorgung/schlechter Zugang zu Gesundheits- und Bildungsangeboten

Es wird dabei häufig auf mögliche Defizite geschaut, obwohl davon auszugehen ist, dass jedes Quartier auch über Potenziale verfügt, die es zu identifizieren und zu heben gilt. Die Identifizierung und Aktivierung vorhandener Ressourcen waren für die Projekte, die im Rahmen von »Zusammen im Quartier – Kinder stärken – Zukunft sichern« (ZiQ) gefördert wurden, eine wichtige Aufgabe.

Auch im politischen Kontext hat das Quartier in den letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen. Die zuvor kurz beschriebenen Zusammenhänge zwischen Raum und Sozialem und die Bündelung von Herausforderungen in bestimmten

1 Ausführliche Informationen zur integrierten, strategischen Sozialplanung und zum Beratungsangebot der GIB: Armutsbekämpfung und Sozialplanung – (nrw.de)

Teilräumen ist im politischen Diskurs angekommen und es wird darauf abgezielt, die Fördermittel gezielt in bestimmte Stadtteile fließen zu lassen, um auf die dortigen Gegebenheiten passgenau eingehen zu können. So gestaltete sich auch die Herangehensweise und Philosophie von ZiQ. Im Rahmen der Förderung waren sowohl Kommunen wie auch Träger antragsberechtigt. Im Rahmen der Antragsstellung waren sie aufgefordert, die Situation des von ihnen für ihre Aktivitäten ausgewählten Quartiers und der dort lebenden Menschen anhand weniger sozialstatistischer Kennzahlen kurz zu beschreiben. Damit sollte sichergestellt werden, dass die Projektgelder gezielt in besonders belastete Sozialräume fließen und Kinder, Jugendliche und Familien, die von Armut bedroht oder betroffen sind, unterstützt werden. Kommunen, die über eine Sozialplanung verfügen, waren in der Lage, schnell und ohne großen Aufwand eine Beschreibung der Kennzahlen und Bedarfe des jeweiligen Quartiers vorzunehmen bzw. Träger konnten dies anfragen.

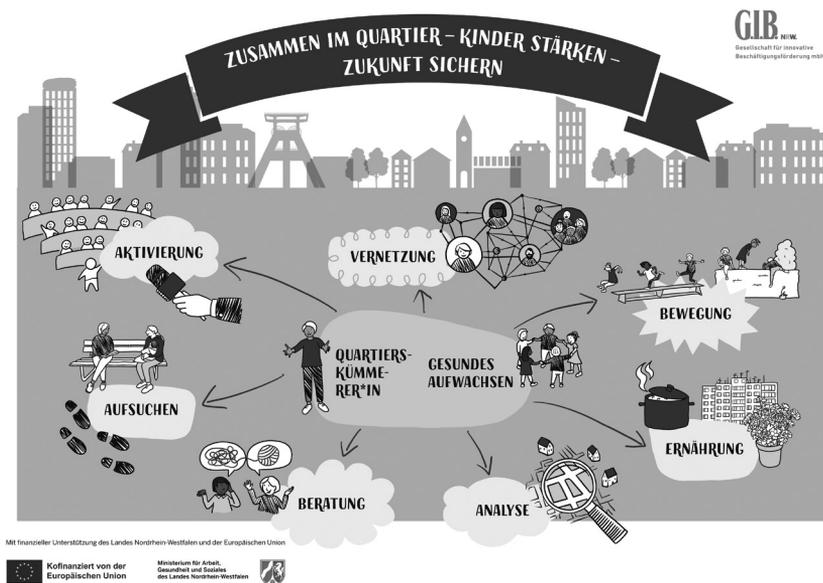


Abb. 1: Förderprogramm »Zusammen im Quartier - Kinder stärken - Zukunft sichern« (ZiQ)

Graphik erstellt von Gathmann, Michaelis und Freunde GMF Design (GMF GmbH & Co. KG)

2. Kümmern im Quartier auf mehreren Ebenen

Den Projektträgern war es durch das Förderprogramm möglich, in ausgewählten Quartieren neue niederschwellige und aufsuchende Angebote flexibel umzusetzen, die es zuvor in dieser Art und Weise nicht gegeben hat. Der*die Quartierskümmerer*in ist dabei Dreh- und Angelpunkt der Aktivitäten. Aufgrund der Ausdifferenziertheit und der Unübersichtlichkeit bestehender Angebote, die in vielen Städten zentral im Rathaus oder der Stadtmitte verortet sind, fehlt es den Kindern, Jugendlichen und deren Familien in den belasteten Quartieren häufig an einer zentralen Ansprechperson und einer Anlaufstelle, die sich um ihre Anliegen kümmern kann. Als erfolgsfördernde Faktoren für die Umsetzung der Projekte werden immer wieder Schlagworte genannt wie:

Gute Kontakte im Quartier und auch zur Stadtverwaltung, gewachsene Kooperationsstrukturen, bestehende Netzwerke, niederschwellige Zugänge zu den Zielgruppen, aufsuchende Angebote, Vertrauen.

Diese Rückmeldungen verdeutlichen Kümmern auf zwei Ebenen. Erstens: Es ist erforderlich, dass sich jemand um die Vernetzung im Quartier kümmert und zweitens: Es ist für die Unterstützung der Kinder, Jugendlichen und deren Familien unerlässlich, dass sich jemand um deren spezifischen Bedarfe kümmert. Diese beiden Bezugsgrößen werden im Folgenden beleuchtet.

2.1 Um Abstimmung und Vernetzung kümmern

Durch die mit der Antragsstellung geforderte kurze Beschreibung des ausgewählten Quartiers und der Zielgruppen lässt sich eine grundlegende Vorstellung über die soziale Situation der dort lebenden Kinder, Jugendlichen und Familien sowie deren Bedarfe voraussetzen. Darüber hinaus ist es erforderlich, dieses Wissen durch qualitative Einschätzungen von Menschen, die in dem jeweiligen Quartier tätig sind, zu ergänzen. Denn nur durch differenzierte Kenntnisse über die Gegebenheiten kann es gelingen, die betroffenen Zielgruppen zu erreichen und passgenau zu unterstützen. Für die Ansprache und Erreichbarkeit macht es beispielsweise einen Unterschied, ob in einem Quartier insbesondere alleinerziehende Frauen oder große Familien mit mehreren Kindern leben. Beide dieser hier als Beispiele herangezogenen Familientypen haben unterschiedliche Bedarfe, die es

zu berücksichtigen gilt. Bei der einen Familie geht es möglicherweise eher um die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung, wobei die andere Familie dankbar für die Unterstützung im Bereich Hausaufgabenhilfe und beruflicher Orientierung für die heranwachsenden Kinder wäre. Durch einen fachlichen Austausch derjenigen Akteur*innen, die bereits im jeweiligen Quartier tätig sind, mit Kolleg*innen aus den Fachämtern in der Stadtverwaltung ergibt sich ein differenzierteres Bild. Zudem kann ein Abgleich mit bereits bestehenden Angeboten stattfinden, und es können mögliche Lücken identifiziert werden. Diese Prozesse finden nicht eigenständig statt, sondern es bedarf einer gezielten Koordination durch Personen, die sich im Quartier auskennen und wissen, welche Institutionen einzubinden sind. Der*die Quartierskümmerer*in erfüllt diese Aufgabe. Die Organisation des »voneinander wissen« ist ein nicht zu unterschätzender Faktor, der maßgeblich ist für den Erfolg einzelner Projekte.

2.2 Vertrauen aufbauen und um die Bedarfe von Kindern, Jugendlichen und Familien kümmern

Die durch ZiQ geförderten Maßnahmen boten vielfältige Unterstützungsangebote für Kinder, Jugendliche und Familien. Von diversen Beratungstätigkeiten, Sport- und Bewegungsangeboten im öffentlichen Raum, über Bildungsbegleitung in der Kita oder Grundschule bis hin zu theaterpädagogischen Projekten, um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Die Gemeinsamkeit besteht darin, dass überall dort, wo durch die Fachkräfte Vertrauen zu den Zielgruppen aufgebaut werden konnte, Themen erfolgreich besprochen und neue Perspektiven eröffnet werden konnten. Es geht allgemein darum, dass sich jemand um die Menschen kümmert, dass eine zentrale Person im Quartier sichtbar und ansprechbar ist. Dass die Menschen die Erfahrung machen können, dass es jemanden gibt, der*die sich für die Themen, die sie umtreiben und belasten, interessiert, und dass ihre Anliegen ernst genommen werden. Nicht selten geht es dabei zunächst um Unterstützung im Alltag, mit Formularen oder Behördengängen, und anschließend ergeben sich Beratungssituationen zu familiären Krisen oder der eigenen (beruflichen) Perspektive. Die ersten Gespräche fanden in der Regel unmittelbar mit Quartierskümmerer*innen statt, anschließend wurde gegebenenfalls an weitere Institutionen verwiesen, hierbei spricht man von Verweisberatung. Der persönliche Kontakt zu den Kindern, Jugendlichen und Familien, die aufgebaute Beziehung, ist einer der zentralen Erfolgsfaktoren.

Aus den Erfahrungswerten lässt sich zudem ableiten, dass in diesem Prozess die Mitarbeit der Quartierskümmerer*innen in bereits bestehenden Netzwerken von wesentlicher Bedeutung ist. Handelt es sich z. B. um Quartiere, die im Rahmen der integrierten Stadtentwicklung über ein Quartiersmanagement mit dazugehörigem Stadtteilbüro verfügen, können hier die Synergien vor Ort genutzt werden, um unmittelbar an die Organisationsstrukturen des Stadtentwicklungsprozesses anzudocken und um das Angebots-Portfolio der Quartierskümmerer*innen zu bewerben. Hierbei verstehen sich die niederschwellig aufsuchenden Angebote der Quartierskümmerer*innen als sozial integrative Ergänzung zu den beteiligungsorientierten planerischen Stadterneuerungsaktivitäten der Quartiersmanager*innen. Überall dort, wo es an thematischen Netzwerkstrukturen in den Quartieren vor Ort fehlte, d.h. keine Stadtteilbüros, Beratungsstellen etc. vorhanden sind, erfolgt die Gründung von Runden Tischen, Arbeitskreisen o.ä. über die Quartierskümmerer*innen.

3. Vertrauensarbeit in Krisenzeiten und Besonderheiten für die Soziale Arbeit

Besondere Bedeutung erhielten die niederschwelligen Beratungsangebote in Zeiten der Pandemie und hinsichtlich der Auswirkungen des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine, insbesondere wegen steigender Energie- und Lebensmittelpreisen. Beide Ereignisse haben zu enormen Existenzängsten und Verunsicherungen bei den von Armut betroffenen Familien geführt. Insbesondere während der Lockdowns wurde deutlich, wie flexibel die Projekte sich auf die Situation einstellen und niederschwellige, aufsuchende Beratungsangebote (zum Beispiel Fenstergespräche, Beratung beim Spazierengehen) im unmittelbaren Wohnumfeld der Betroffenen platzieren konnten (vgl. Bartling/Czommer 2021). Durch die steigende Nachfrage nach »Eins-zu-Eins-(Sozial-)Beratungen« wird deutlich, dass sich die Hilfebedarfe in den von Armut betroffenen Familien immer individualisierter und komplexer gestalten. Für viele von Armut betroffene Quartiersbewohner*innen erwiesen sich Quartierskümmerer*innen als ein fester Anker in stürmischen Zeiten. Die zurückliegenden Krisen haben einmal mehr gezeigt, dass sich insbesondere in multiplen Problemlagen die Fachkräfte der Sozialen Arbeit als verlässliche Partner*innen erweisen, um die Perspektiven und Entwicklungen der Menschen in den Quartieren professionell und emphatisch zu

begleiten. Im Vordergrund der niederschweligen Beratungsangebote steht hier der Ressourcenansatz. Das heißt, individuell zu prüfen, welche Ressourcen die Beratungskund*innen zur Veränderung der eigenen Lebenssituation mitbringen, wie diese aktiviert werden können, welche Ressourcen das Quartier bereithält und inwieweit weitere Akteur*innen auf struktureller Ebene zur Veränderung des Status quo hinzugezogen werden müssen.

Nicht selten entpuppt sich im Beratungsprozess das ursprüngliche Anliegen als Spitze eines Eisberges. Das bedeutet, die Erstberatung beginnt mit einem scheinbar kleinen Thema, hinter welchem sich oft gravierendere Problemlagen verbergen. Einzig durch den Aufbau von Vertrauen können diese multiplen Problemkonstellationen »step by step« im weiteren Beratungsprozess gelöst werden. So ist es beispielsweise für eine alleinerziehende Mutter, deren Aufenthaltsstatus ungeklärt ist und die aufgrund der frischen Trennung vom Kindesvater keine eigenen finanziellen Leistungsbezüge erhält und sich täglich mit existenziellen Fragen auseinandersetzen muss, schlichtweg nicht möglich, sich zu überlegen, ob sie beim Mutter-Kind-Turnen mitmachen oder vielleicht doch lieber einen Elternabend zum Thema gesunde Ernährung für Kleinkinder besuchen möchte. Oder ob es am wichtigsten wäre, ihre eigenen traumatischen Erlebnisse aufzuarbeiten, damit sie ihren Kindern gegenüber wieder ungeteilte Aufmerksamkeit schenken kann. Der durch Armutslagen hervorgerufene Stress ist so hoch, dass fachlich tiefgehende Beratungsaktivitäten oder auch Förderungsmöglichkeiten für die Kinder völlig unrealistisch sind. Zunächst müssen existenzielle Anliegen geklärt werden, um weitere Bedarfe gemeinsam erkennbar und handhabbar zu machen.

Der Umgang mit hoch belasteten Familien macht ein besonderes Maß an Empathie und Sensibilität erforderlich. Armutssensibel zu handeln heißt für Fachkräfte der Sozialen Arbeit zunächst, Wissen über die jeweiligen Benachteiligungslagen zu sammeln. Im besten Fall gibt es durch die kommunale Sozialplanung ein solides Datengrundwerk, auf das zurückgegriffen werden kann. Es macht einen Unterschied, ob in einem Quartier jedes zweite oder jedes zehnte Kind von Armut betroffen ist. Welche Familienkonstellationen in dem Quartier vorzufinden sind, ob die Daten der Schuleingangsuntersuchung bestimmte Auffälligkeiten zeigen usw. Analog zu den unterschiedlichen Dimensionen der Armut – Gesundheit, Bildung, Teilhabe, Wohnen, Partizipation, Umweltgerechtigkeit (vgl. Anton 2022) – lässt sich davon ausgehen, dass Kinder, Jugendliche und Familien in Armutslagen in all diesen Bereichen unterversorgt sind. Die gesamten Alltagsstrukturen sind von Armut geprägt und nicht selten gibt es Erfahrungen bezüglich sozialer Ausgren-

zung und Diskriminierung, die zu Misstrauen und Isolation führen können. Der wesentliche Punkt für eine vorwärtsgewandte Armutssensibilität besteht darin, sich all diesen Aspekten bewusst zu sein – und dennoch bzw. gerade deshalb eine positive Grundhaltung mitzubringen. Bei der Entwicklung einer eigenen Haltung sowie der stetigen Reflexion darüber stehen folgende Fragen im Fokus: Wie kann ich mein Wissen nutzbar machen? Wie gestalte ich das Maß zwischen Empathie und Anerkennung der Lebenssituation und gleichzeitig Offenheit für neue Wege und »Respektlosigkeit« gegenüber den Problemen? Das Wort Respektlosigkeit bezieht sich hier selbstverständlich nicht auf die zu beratenden Personen, sondern auf eine neugierige und unerschrockene Haltung, die es möglich macht, sich durch die scheinbar unzähligen Probleme nicht einschüchtern zu lassen.

Zusätzlich zu der beschriebenen Beratungsmentalität, die einen Umgang mit enormen Belastungssituationen meint, und einer vorwärtsgewandten Armutssensibilität lassen sich zwei weitere wesentliche Kompetenzen für quartiersbezogene Soziale Arbeit nennen: Teilhabe und Demokratieförderung.

Bei dem Begriff der Teilhabe geht es um die Herbeiführung struktureller Rahmenbedingungen, z. B. zur Schaffung gleichwertiger Lebensverhältnisse oder Verbesserung der Lebensbedingungen in benachteiligten Quartieren. Teilhabe steht in diesem Kontext synonym für die Einbeziehung benachteiligter Bevölkerungsgruppen in die Gesellschaft (z. B. Rehabilitation und Teilhabegesetz, SGB IX). Demgegenüber impliziert Partizipation die Befähigung, sich im Rahmen bürgerschaftlichen Engagements aktiv einzubringen, mitzuentcheiden und mitzugestalten. Kurz: Einfluss auf konkrete Entscheidungsprozesse innerhalb der Gesellschaft zu nehmen. Partizipation ist somit der Wegbereiter für die Teilhabe an Entscheidungsprozessen (vgl. Wright 2020). Gleichzeitig scheint der Partizipationsbegriff komplex und aufgeladen, da sich die Frage aufdrängt, in welcher Stadt die Menschen tatsächlich politische und planerische Prozesse mitgestalten können – und sich nicht »nur« mit ihrer Meinung zu eigentlich bereits beschlossenen bzw. vorgeplanten Vorhaben beteiligen können.

Insbesondere in marginalisierten Quartieren, deren Lebenswelt nicht selten von einem erhöhten Armutsrisiko, multiplen sozialen Problemlagen und dem Auseinanderdriften der Bewohnerstruktur gekennzeichnet ist, kommt dem Begriff der »Sozialen Teilhabe« eine besondere Bedeutung zu. In Anlehnung an Bertelheimer (2007) passiert Soziale Teilhabe keinesfalls auf etwaigen Erwartungsmustern, sondern auf den individuell gesteckten Lebenszielen und der Teilhabe an den bestehenden gesellschaftlichen Optionen (vgl. Ammon/Fehse 2023). Teilhabe umfasst

demnach mehrere Dimensionen (Arbeit/Familie etc.) und wird aktiv durch soziales Handeln im sozialen Beziehungskontext umgesetzt (vgl. Bertelheimer 2007). Hieraus ergeben sich konkrete Anknüpfungspunkte für eine quartiersbezogene Soziale Arbeit, wobei es eben nicht um Unterstützungsleistungen in einem einzelnen Bereich – Beschäftigung, Erziehungskompetenz, Gesundheitsförderung –, sondern um einen ganzheitlichen Blick geht.

Um in benachteiligten Quartieren ein Leben entsprechend der eigenen Neigung und Vorstellungen führen zu können, kommt insbesondere der Ausgestaltung der sozialen Infrastruktur eine große Bedeutung zu. Die Erfahrungswerte der Quartierskümmerer*innen zeigen, dass sich niederschwellig gut erreichbare Anlauf- und Beratungsstellen, flankiert durch aufsuchende (Sozial-)Beratungsangebote als optimale sozialräumliche »Befähigungs-Vehikel« erweisen. Hierauf aufbauende Empowerment-Strategien, die orientiert an den Ressourcen der Bewohner*innen und des Quartiers einen Beitrag zu Selbstbemächtigung und Steigerung der Resilienz leisten, sind zudem der beste Schutz gegen die anhaltenden Auflösungserscheinungen des sozialen, nachbarschaftlichen Miteinanders und gelebter lokaler Demokratie.

In NRW lässt sich die Erosion innenstadtnaher Wohnquartiere bereits seit Beginn des Strukturwandels beobachten. Die in der Vergangenheit rund um die Zechen und Stahlwerke entstandenen ehemaligen »Arbeiterquartiere« lösten sich hinsichtlich ihrer Bewohnerstruktur mit dem sukzessiven Abbau der Kohle und Montanindustrie mehr und mehr auf. Wer wegziehen konnte und andernorts einen Job fand, verließ das Quartier. Übrig blieben die Verlierer des Strukturwandels, Menschen, die ihren Job verloren haben, die per se als strukturell benachteiligt gelten und die für sich selbst keine Perspektiven sahen. Neu hinzu zogen – u. a. bedingt durch die seit Mitte der 1980er Jahre einsetzenden Migrationsströme – weitere bildungs- und einkommensschwache Bevölkerungsgruppen, die andernorts keinen preisgünstigen Wohnraum fanden (vgl. Strohmeier/Kersting 1996). Dieser Kreislauf hält bedingt durch die weltweit anhaltenden kriegerischen Auseinandersetzungen und den damit einhergehenden Fluchtbewegungen bis heute an, was dazu führt, dass die Identifikation mit dem Quartier ausbleibt, Solidarpotenziale der Bewohnerschaft untereinander schwinden und der soziale Zusammenhalt erhebliche Auflösungserscheinungen an den Tag bringt. Desillusion und Rückzug in die eigenen vier Wände sind keine Seltenheit. Die Ergebnisse der Kommunalwahlen der letzten Jahre zeigen deutlich: Je höher der sozioökonomische Status eines Haushaltes, desto höher die Wahlbeteiligung und umgekehrt. Die Wahlbeteili-

gung in marginalisierten Quartieren ist immer weiter rückläufig (vgl. MAGS 2020). Die Gründe hierfür sind vielfältig und lassen sich beispielsweise auf mangelndes Vertrauen in politische Vertreter*innen, wenig Wissen über Wahlverfahren, Unzufriedenheit mit der eigenen Situation und gleichzeitig wenig Erfahrung mit Veränderung zurückführen (vgl. Anton 2022).

Letztendlich ist es immer das Quartier, als Wohn- und Lebensort, in welchem föderale Demokratie erfahren und gelebt wird. Wesentliche Voraussetzung dafür, notwendige Veränderungsprozesse im näheren Wohnumfeld anzustoßen, ist die individuelle Fähigkeit, Bedarfe zu äußern und Engagement einzubringen. Individuelle Fähigkeiten, die durch jahrelangen Rückzug ins Private und Desillusion oftmals verschütt liegen. Quartiersbezogene Sozialarbeit, die nicht als Sprachrohr für die Betroffenen agiert, sondern diese im Rahmen ihrer individuellen Möglichkeiten befähigen möchte für sich zu sprechen, ist eine Sozialarbeit, die auf Empowermentstrategien setzt. Das heißt, im Beratungskontext werden neben dem regulären Anliegen Ressourcen herausgearbeitet, die die Gestaltbarkeit der eigenen Lebenswelt steigern können und die darüber hinaus für eine Gestaltung des Quartiers hilfreich sein könnten.

Hierzu braucht es oftmals sehr niederschwellig ausgerichtete Beteiligungsangebote. Einzig durch den Aufbau von Vertrauen sowie der Schaffung niederschwelliger Begegnungsräume und kleinräumiger Mitmachaktionen kann der weiteren Erosion des »Wir-Gefühls« Einhalt geboten werden. Für die in der Quartiersarbeit tätige Fachkraft der Sozialen Arbeit bedeutet dies, dass der Fokus der Empowermentarbeit immer auf den sozialen Zusammenhang gerichtet sein muss, d.h., gemeinsam mit dem Beratungskunden herauszuarbeiten ist, wo die individuellen Lebensziele und Interessen liegen und wie diese erkannt und eigeninitiativ vertreten werden können. Wichtig ist hierbei, ressourcenorientiert mit den von Armut und Ausgrenzung betroffenen Quartiersbewohner*innen und nicht für »die Betroffenen« zu arbeiten!

4. Zusammenfassung

Um auf die steigenden gesellschaftlichen Herausforderungen und die stetigen Segregationstendenzen Einfluss nehmen zu können, ist der Weg ins Quartier unerlässlich. Auf übergeordneter Ebene geht es darum, Ungleichheiten kleinräumig

sichtbar zu machen und fachbereichsübergreifend Lösungsansätze zu entwickeln. Für die konkrete Unterstützung der Menschen vor Ort ist eine niederschwellige und aufsuchende Sozialarbeit erforderlich.

Der niederschwellige Ansatz der Quartierskümmerer*in lässt sich gut in die Konzeption einer auf den Sozialraum ausgerichteten Gemeinwesenarbeit integrieren. Gemeint ist hier ein sozialräumlicher Ansatz, der sich zum Ziel setzt, im Rahmen von Empowerment die Ressourcen und Stärken des Gemeinwesens herauszuarbeiten sowie die Handlungsfähigkeit der Bewohner*innen im Quartier nachhaltig zu verbessern. Hier dockt auch die Arbeit der Quartierskümmerer*innen an, da der ressourcenorientierte Ansatz zur Bearbeitung individueller Problemlagen von Armut und sozialer Ungleichheit betroffener Quartiersbewohner*innen immer auch die sozialräumlichen Gegebenheiten wie auch das gesellschaftliche Ganze berücksichtigt. Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ist dann möglich, wenn das Quartier über ein gutes Angebot an niederschwelliger sozialer Infrastruktur (Beratungsangebote) verfügt. Gerade für desillusionierte Menschen in Armutslagen ist die Bereitstellung von niederschweligen aufsuchenden Bewältigungsstrategien ein erster Schritt in Richtung »Steigerung sozialer Kompetenz« und ermöglicht erst die Bereitschaft, z. B. an niederschweligen Gruppenaktivitäten wie Mitmachaktionen im Kontext klassischer Gemeinwesenarbeit zu partizipieren. Das Verhältnis zwischen den Fachkräften und den Anwohner*innen nimmt eine zentrale Rolle ein. Beziehungsarbeit, armutssensible Beratung, Demokratie- und Teilhabeförderung sind dabei wichtige Aspekte und Fertigkeiten für eine quartiersbezogene Soziale Arbeit. Diese Ausrichtung gilt es hinsichtlich der Ausbildung zur Fachkraft für Soziale Arbeit perspektivisch zu stärken – sowohl innerhalb der Tätigkeiten als Fortbildungen als auch im Rahmen der Studiengänge.

Literatur

Anton, D. (2022): Armut. Eine Arbeitshilfe für Kommunen und Träger, Bottrop: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH.

Amonn, J./Fehse, P. (2023): Förderung der sozialen Teilhabe von Kund*innen im Jobcenter. Ergebnisse eines nordrhein-westfälischen Modellprojekts, Bottrop: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH.

Bertelheimer, P. (2007): Politik der Teilhabe. Ein Soziologischer Beipackzettel, in: Fachforum Analysen & Kommentare, Nr. 1.

Bartling, L./Czommer, L. (2021): Befragung zu den Erfahrungen im Umgang mit dem zweiten Corona-Lockdown im Rahmen des Förderprogramms »Zusammen im Quartier – Kinder stärken – Zukunft sichern«, Zusammenfassung für Projektverantwortliche, Bottrop: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH.

Bartling, L./Czommer, L./Marx, S./Stegmann, T. (2019): Grundlagen für eine integrierte und strategische Sozialplanung in der Kommune. Eine Arbeitshilfe für Kommunen und Träger, Bottrop: G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH.

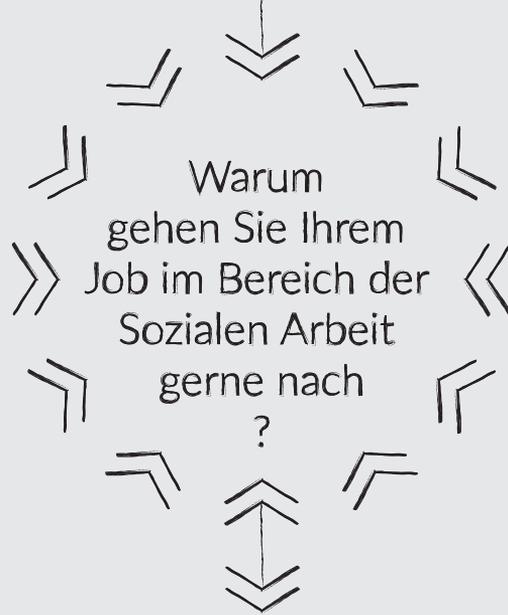
Helbig, M. (2023): Hinter den Fassaden. Zur Ungleichverteilung von Armut, Reichtum, Bildung und Ethnie in den deutschen Städten. Discussion Paper, Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Ministerium für Arbeit Gesundheit und Soziales NRW (2020): Sozialbericht NRW 2020. Armuts- und Reichtumsbericht, https://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/aktuelle_berichte/SB2020.pdf [02.10.2024].

Strohmeier, P./Kersting, V. (1996): Sozialraum Ruhrgebiet – Städtebauliche Differenzierung von Lebenslagen, Armut und informelle Solidarpotentiale, in: Bovermann, R./Goch, S./Primamus, H.-J. (Hrsg.), Das Ruhrgebiet – ein starkes Stück Nordrhein-Westfalen. Politik in der Region 1946–1996, Essen: Klartext, S. 451–475.

Wright, M. T. (2020): Partizipation: Mitentscheidung der Bürgerinnen und Bürger, in: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.), Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden, <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/partizipation-mitentscheidung-der-buergerinnen-und-buerger/> [02.10.2024]. <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i084-2.0>

Graphik erstellt von Gathmann, Michaelis und Freunde GMF Design (GMF GmbH & Co. KG)



»Weil es nicht nur Sinn und zugleich Spaß macht, sondern auch unglaublich wichtig für unsere Gesellschaft ist und es an uns liegt, diese mitzugestalten!

Jugendliche und junge Erwachsene brauchen Ressourcen, (Rückzugs-)Räume, Safer Spaces, eine Lobby und Möglichkeiten der Partizipation und des Austauschs«

– Henni Lou –



Umgang mit widrigen Bedingungen

Zirkulierende Anerkennung in lokalen Netzwerken als Resilienzfaktor (nicht nur für Fachkräfte)

Maren Hilke, Jörg Kohlscheen

1. Einleitung/Allgemeines zum Projekt

Im vom BMBF geförderten Forschungsprojekt »Konstellationen der Resilienz von Kindern« forscht ein Team der TH Köln und des Instituts für soziale Arbeit in der Förderlinie »Abbau von Bildungsbarrieren« des Bundesministeriums für Bildung und Forschung¹ gemeinsam zum Thema gelingendes Aufwachsen unter widrigen Bedingungen. Zu Beginn des Forschungsvorhabens wurden in einem ersten Schritt in verschiedenen Bundesländern Gruppendiskussionen mit Lehrkräften an Grundschulen in benachteiligten Quartieren geführt. In einem 2. Schritt wurden Interviews mit Kindern, die von den Lehrer*innen als »resilient« attribuiert wurden, und deren Eltern geführt. Das Forschungsdesign sah vor, dass die Familien und weiterführenden Schulen nach dem Übergang auf dieselbe erneut befragt wurden. Die Gruppendiskussionen mit den Lehrkräften werteten wir anschließend nach der dokumentarischen Methode aus und rekonstruierten unterschiedliche Orientierungsmuster im Umgang mit widrigen Bedingungen, die sich mit den jeweils lokalen Herausforderungen und Widrigkeiten offenbarten.

In diesem Beitrag sollen ausschnittsweise Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt berichtet werden, die sich vor allem um die Frage drehen, welche Bedingungen

1 Nähere Informationen zum Projekt finden sich hier: www.koreki.de. Eine Übersicht aller zwölf Forschungsprojekte in dieser Förderlinie findet sich unter www.abiba-meta.de

erfüllt sein sollten, damit vorgefundene widrige Bedingungen nicht als ein Ausdruck von Missachtung und damit als zusätzliche Belastung für Lehr- und Fachkräfte erscheinen. Es ließen sich nämlich bedeutsame Unterschiede zwischen den Grundschulen hinsichtlich der Interpretation der eigenen Situation feststellen, die unmittelbare Auswirkungen auf das pädagogische Selbstverständnis, aber auch auf die eigene Zufriedenheit haben. Zunächst betrachten wir zwei Orientierungsmuster (Kapitel 2), die etwa Relevanz erlangen hinsichtlich des pädagogischen Selbstwirksamkeitserlebens. Diese Orientierungsmuster entwickeln sich nicht im luftleeren Raum. Dabei spielen Erwartungen an die Erfüllung von Verpflichtungen eine wesentliche Rolle bzw. sie bilden eine wesentliche Quelle für Frustration und Unzufriedenheit seitens der Fachkräfte. Wie man dies modellieren kann, wird in Kapitel 3 vorgestellt. Wenn wir von Orientierungsmustern und Erwartungen sprechen, dann meinen wir zwar kontingente Tatbestände, die gewisse Handlungsspielräume mit sich bringen, aber keineswegs für Personen beliebig wählbare Optionen darstellen, sondern gesellschaftliche Eigenschaften aufweisen. Um dies zu begründen, greifen wir auf Honneths Theorie der Anerkennung (Honneth 1994) zurück (Kapitel 4). Damit soll gelöst werden, was Bröckling (2017) zu Recht als Entpolitisierung des Resilienz begriffes kritisiert. Es kann nicht darum gehen, sämtliche Zumutungen und Formen der Missachtung individuell mittels Techniken positiven Denkens umzudeuten, sondern gesellschaftlich bedingte Widrigkeiten und Zumutungen sollten als gesellschaftliche Aufgabe gelöst werden. Im Kontext des Abbaus von Bildungsbarrieren bedeutet dies, dass die mitunter rebellischen Artikulationsformen im Kampf um Anerkennung nicht aus dem Blick geraten (Kapitel 5).

2. Umgang mit widrigen Bedingungen

Schon beim Betreten der ausgewählten Grundschulen hatten wir als Forscher*innen das Gefühl, dass es Unterschiede zwischen den Schulen gibt, wobei wir zunächst von ungefähr gleichen Rahmenbedingungen ausgingen. In den Interviewprotokollen, die nach den Terminen als Erinnerungsstütze angefertigt wurden, finden sich Formulierungen wie: »Insgesamt wirkte die Atmosphäre in der Schule sehr trubelig, aber von viel Vertrauen geprägt.« Oder: »Die Stimmung ist ausgelassen und entspannt. Die Teilnehmenden scheinen sich zu mögen und sich zu kennen. Es wird viel gelacht.« Möchte man die Gefühle beschreiben, die beim Betreten

einiger Schulen aufkamen, kommen Begriffe in den Sinn wie »warm« und »herzlich« oder aber eher »kühl« und »distanziert«. Diese basieren selbstverständlich allein auf einem Momentausschnitt, den man als Interviewende von einer Schule mitbekommt. Auch kommt es darauf an, ob man die Schule in der Pause oder nach dem Unterricht betritt. Unseres Erachtens aber lässt sich der Geist, der an einer Schule herrscht, bereits beim Betreten des Gebäudes erfahren: An der Art und Weise, wie es dekoriert ist, wie und ob die Schüler*innen die Lehrer*innen beim Vorbeigehen grüßen und dergleichen.

Die Rolle von solchen Gefühlen im Forschungsprozess hängt von ihrem Status ab, der ihnen zugeschrieben wird. Sind Gefühle etwas, das in der von Vernunft geprägten Wissenschaft zumindest offiziell nichts zu suchen hat oder kann man sie als Hinweisgeber bzw. als Orientierungshilfe nutzen, die dabei unterstützt, qualitatives Datenmaterial aufzubrechen? Wir möchten für Letzteres plädieren und sehen uns darin zum Beispiel von der Neurowissenschaftlerin Lisa Feldman Barrett (2017) bestärkt, die für ein sozialkonstruktivistisches Gefühlskonzept plädiert (ebd.: 30). Sie widerspricht ausdrücklich der klassischen von Platon geprägten Idee, wonach Gefühle die unkontrollierbaren und damit unzivilisierten Gegenspieler der Vernunft darstellen (ebd.: 168) und sieht dies auch in den Forschungsergebnissen bestätigt. Wenn Gefühle ebenso wie Geschlecht, Geld (ebd.: 133) oder Schönheit soziale Konstrukte darstellen (und das bedeutet nicht, dass soziale Konstrukte beliebig individuell beeinflussbar wären), dann ist es an der Zeit, der Gefühlswelt der Forscher*innen eine stärkere Rolle im Forschungsprozess zukommen zu lassen.

Auch in der dokumentarischen Methode spielen Gefühle eine starke Rolle. Hier sind es jedoch nicht die Gefühle der Forscher*innen, sondern die der Beforschten. Es wird in den Gruppendiskussionen gezielt nach Stellen gesucht, die von einer besonders großen interaktiven und metaphorischen Dichte geprägt sind (vgl. bspw. Bohnsack 2003: 136ff.). Es geht salopp ausgedrückt um Textstellen, an denen es heiß hergeht und Gefühle mobilisiert sind. Es geht dabei um einen Wechsel der AnalyseEinstellung: vom Was zum Wie. Wie reden die Beforschten miteinander, wie reagieren sie, verstehen sie einander, ohne Dinge explizit zu machen usw.

An einem der besuchten Schulstandorte (Schulstandort A) findet sich eine derartige Situation par excellence wieder, die für den Zeitraum der entsprechenden Sequenz den Charakter der Situation komplett ändert. Dieser Kontrast in der Art und Weise des Gesprächsverlaufs sind deutliche Hinweise darauf, dass hier konjunktive Erfahrungen verhandelt werden. Zum Beispiel wandelt sich die Dis-

kursorganisation, indem die Wortführerschaft wechselt. Gibt bis dahin der Dienstälteste Lehrer (Tm1) den Takt an und antwortet in der Regel zuerst, übernimmt die anwesende Lehrerin (Tw1) an dieser Stelle die Federführung. Sie führt auch das Thema in die Diskussion ein und wird dabei direkt etwas lauter bzw. emotionaler:

Tw1 *Und mit dem Sportverein möchte ich nur mal kurz anmerken, das find ich am traurigsten mit an der Schule. Wir sind eine Stadtschule und haben keine Turnhalle. Seit Jahren.*

Tm1 *└ Ja.┐*

Tw1 *Wir – Also ich rege mich dadrüber sehr auf, ähm weil ich finde es eine Zumutung, die wir Kinder- Unsere Kinder leben fast alle hier mitten in der Innenstadt, haben keinen richtigen Platz zum Spielen.*

Tm1 *Ja.*

Tw1 *Wir bieten uns als Ganztagschule an, aber die Politik kriegt es nicht auf die Reihe, dass wir hier eine ordentliche Turnhalle haben.
Ja?*

(...)

Tw1 *Ähm sowas von benachteiligt. Und die Politik kriegt es hier in [Stadt] nicht hin, dass wir hier eine Turnhalle haben. Wir haben letztes Jahr ist der Herr [Name] zu uns gekommen als Schulleiter. Ganz euphorisch. Wir kriegen in den Osterferien wird endlich die äh Turnhalle abgerissen. Das ganze Kollegium war am Lachen.*

Tm1 *└Die steht ja jetzt noch da.┐*

Tw1 *Man darf es gar nicht laut sagen. Weil wir diesen Satz seit Jahren ständig hören. Sie steht immer noch da.*

Der Umstand, eine Stadtschule ohne Turnhalle zu sein, verstärkt die emotionale Betroffenheit. Es stellt sich die Frage, was genau diesen verstärkenden Effekt bewirkt. Zunächst könnte man meinen, dass Landkinder eventuell besser damit leben könnten, für Jahre ohne Turnhalle auskommen zu müssen. Das Gegenkonzept zu einer (Innen-)Stadtschule ist in diesem Fall nicht eine Schule im ländlichen Bereich, sondern »Stadtschule« ist in diesem spezifischen Kontext eine Chiffre

für besonders benachteiligt. Bereits in der Eingangssequenz wird die Schule als »Innenstadt«-Schule bezeichnet und sogleich eher beschreibend denn wertend expliziert, was das bedeutet: hoher Ausländer*innenanteil, hohe Fluktuation. Auch auf der Homepage der Schule wird der Ausdruck benutzt und darauf verwiesen, dass sich die Schülerschaft aus über 25 verschiedenen Nationalitäten zusammensetzen würde. Hier zeigt sich der Unterschied zwischen kommunikativem und konjunktivem Wissen (vgl. z. B. Mannheim 1980): Hinter den neutralen Zahlen, wie Ausländer*innenanteile oder in manchen Bundesländern Sozialindizes, verbirgt sich noch eine andere Botschaft, die in den privilegierten Milieus verstanden wird: Problemschule. Es wird in neutralen Zahlen ausgedrückt, ohne explizit zu machen, worum es geht, und doch wird verstanden, was gemeint ist. Die Turnhalle ist dagegen etwas Besonderes, reiht es aber ein in die sonst üblichen Zeichen der »feinen Unterschiede«. Sie ist seit Jahren aufgrund von baulichen Mängeln nicht benutzbar und die Politik wird als untätig und gleichgültig gegenüber dem legitimen Interesse der ohnehin durch Benachteiligung geprägten »Brennpunktschule« erlebt. Diejenigen, die etwas an dieser Situation ändern könnten, werden im weiteren Interviewverlauf als untätig und ignorant beschrieben. Schulleitende, die ihren Dienst neu antraten, scheiterten regelmäßig an der Mission, für die Schule eine neue Turnhalle zu erwirken. Insgesamt wird die Turnhalle zur Objektivation der eigenen Benachteiligung im doppelten Sinne. Doppelt deshalb, weil die Schülerschaft insbesondere aus Schüler*innen in benachteiligten Lebenslagen besteht und darüber hinaus die Belange der Schule in der Stadtgesellschaft kein Gehör findet, was vor allem mit dem niedrigen sozialen Status der Eltern begründet wird.

Tm2 Freundlich gesagt. Wir wissen alle, wie die Schülerzahlen aussehen. Das ist jetzt auch nicht so, als wenn die Kinder erst gestern erst geboren worden wären. Sondern die sind schon länger auf der Welt. Und man muss schlicht und er greifend den Eindruck haben, das zwingt sich böse auf, so wie du gesagt hast, die Schule hat keine Lobby, weil hier wahrscheinlich auch nicht das Klientel da ist, was dann entsprechend Palaver machen würde, wenn die entsprechen den Ratsfraktionen eine Entscheidung treffen.

Tw1 Ja.

Tm2 Ich denke das tatsächlich. Also ich habe- Meine Erfahrung aus [Stadt] ist, wenn ich als Lehrer mich beschwere, passiert relativ wenig. Ich hatte =ne kaputte Tür. Da wurde mir

von der Stadt gesagt, ja, das dauert drei bis vier Wochen, bis die Tür geliefert wurde. Als meine Eltern da angerufen haben, hat=s keine drei Tage gedauert. Und ich- Ne, also Eltern haben Macht. Das Klientel, was wir hier haben, und das ist kein Vorwurf an die Eltern.

Tw1 *Nein.*

Tm2 *Das sind aber Leute, die das nicht können.*

Tm1 *⌊Aber sie können diese Macht nicht ausüben.⌋*

Tm2 *Sie können es schlicht und ergreifend nicht. Ich denke, böse gesagt, dass sich viele Leute darauf ausruhen.*

Tw1 *⌊Ja.⌋*

Tm2 *Dass da wenig Widerspruch und wenig Widerstand kommt.*

Tm1 *⌊Mhm.⌋ Widerstand vor allem keiner.*

(...)

Tw1 *⌊Äh wenn ich jetzt an einer anderen Grundschule bin⌋ und da ist der eine Papa Anwalt, der andere hat noch, och ich kenn da jemanden, ja? Vitamin B. Da ist das innerhalb kürzester Zeit gelaufen.*

Interessant ist jedoch, wie sich dieses Grunderleben, das sich am »Kampf um die Turnhalle« entwickelt, auf vielfältige Situationen übertragen wird. Bei den Situationen, die im Nachgang der zitierten Passage »bestätigen«, dass die Bedarfe der Schule bzw. der Lehrer*innen ungesehen bleiben, werden eher Kleinigkeiten angeführt (zum Beispiel, dass neue Steckdosen ohne Absprache installiert werden), die in ihrer Heftigkeit nur nachvollziehbar werden, wenn sie sich zu etwas Weiterem dazu gesellen oder aber sich aufsummieren und somit die Schwelle des Zumutbaren überschreiten.

Der Umgang mit derart widrigen Bedingungen lässt sich zu einem pessimistischen Orientierungsmuster der Machtlosigkeit bzw. einer ungehörten Position destillieren, was ohne Zweifel in der konkreten Erfahrung gründet, dass mit der Turnhalle der Schule etwas vorenthalten bleibt, das ihr eigentlich zusteht. Dieses Orientierungsmuster der Macht- und Hilflosigkeit zeigt sich auch in anderen Dimensionen. Zentrales Thema in den Gruppendiskussionen waren die Herausforderungen, die

sich durch nicht erfüllte Erwartungen an Schüler*innen und ihre Eltern ergeben und somit das Einlösen des meritokratischen Versprechens, also den Erfolg durch Leistung (konkretisiert den Erfolg durch Bildung) unmöglich machen. Dabei verwiesen Lehrkräfte dieser Schule auf die eigene Machtlosigkeit, die Situation zu ändern. Die Verantwortlichkeit für das Nichterfüllen des Bildungsauftrages wird eher durch Externalisierung an Eltern und andere Akteur*innen weitergegeben. In der Wahrnehmung der Lehrkräfte sind etwa die Eltern diejenigen, die nicht mit ihren Kindern in den Wald gehen, weshalb es an »Grundkenntnissen« fehlt und diejenigen, die ihre Kinder nicht in den Kindergarten bringen, weswegen die Kinder nicht mit der Schere schneiden können. Außerdem fehle es an Ehrenamtlichen, die den Kindern Nachhilfe geben könnten. So verständlich das Externalisieren von Verantwortlichkeiten auch sein mag, reproduziert es die eigene Hilflosigkeit. Damit geht zudem eine Reduktion der eigenen pädagogischen Selbstwirksamkeitserwartungen einher. Das Heft wird aus der Hand gegeben.

An einer Grundschule an einem anderen Standort (Standort B) konnten wir ein anderes Orientierungsmuster rekonstruieren. Dort sind ebenfalls die Schwellen des Zumutbaren überschritten. Der Stadtteil, in dem die Grundschule liegt, ist bundesweit als Problemstadtteil bekannt. Den Interviewer*innen fallen im Stadtteil mehrere Immobilien auf, um die sich die Besitzer*innen nicht zu kümmern scheinen, aber dennoch Miete kassieren. Hinzu kommen mehrere Müllhaufen, die augenscheinlich schon länger existieren. Insbesondere der Müllhaufen vor der Schule weist, ob intendiert oder nicht, auf ein wenig ausgeprägtes Solidaritätsgefüge innerhalb des Quartiers hin. Er wirkt wie eine symbolische Geringschätzung dieser Institution. In den Interviews mit den Eltern wird der Stadtteil als unsicher und gefährlich beschrieben, der kein guter Ort für Kinder sei. Wenn es an dieser Schule also allen Grund zum Klagen gebe, bleiben diese hier überraschenderweise aus. Es gibt weder Klagen über mangelnde Ausstattung noch die üblichen Klagen über renovierungsbedürftige sanitäre Einrichtungen oder dergleichen. Stattdessen werden sämtliche Erwartungen, die man an einen »normalen« Schulbetrieb stellen kann, suspendiert. Während andernorts Kinder, die zu spät zum Unterricht erscheinen, vom Unterricht ausgeschlossen werden, ist man hier froh, wenn sie überhaupt den Weg ins Klassenzimmer finden. Das geringe Engagement der Eltern bietet hier keinen Anlass zur Beschwerde, sondern wird als Chance begriffen, ohne Störungen seitens der Eltern mit den Kindern pädagogisch arbeiten zu können. Auch das offizielle Curriculum tritt in den Hintergrund, ohne dies allerdings zu beklagen. Stattdessen wird betont, welche Vorteile sich dadurch ergeben. Das geht sogar so weit, dass sich dafür eingesetzt wird, ein alternatives Zeugnis einzu-

führen, das an den weiterführenden Schulen des Stadtteils anerkannt wird. An die Stelle des offiziellen Curriculums treten vor allem wertschätzende Beziehungsarbeit und Entwicklungen der einzelnen Kinder auch in nichtschulischen Bereichen, beispielsweise in Bezug auf das Sozialverhalten oder persönliche Eigenschaften wie ein besonders gutes Durchhaltevermögen. Dies zeigt sich z. B. an der folgenden Textstelle:

Tm1 *Die hat halt einen unheimlichen Willen gehabt, alles zu lernen. Und auch wenn sie hingefallen, ein Steh-auf-ah-Mädchen würde ich jetzt sagen. Das ist ein im wahrsten Sinne des Wortes. Hingefallen, aufgestanden.*

Tw2 *Ja, vor allem wenn die hinfallt, ist es ganz anders, als wenn ein Kind mit dreißig Kilo hinfallt. Die tut sich wirklich weh.*

Tm1 *↳Ja.↳ Das ist aber das, faszinierende die fällt hier auf den Asphalt und die hatte zwischendurch auch schon Stress, aber (sie hat gesagt) passiert nichts. Nein, sie steht wieder auf, und dann geht=s weiter. (Dann hat sie) noch ein paar Koordinationsgeschichten, ist klar, aber- Also leider ist das so ein Fall, wo es dann hinterher bezogen auf=s Fahrrad nicht mehr geklappt hat. Sie ist dann auch nicht mehr da gewesen.*

Tw1 *Und solche Sachen mussten wir dokumentieren. Das ist ja eine Fähigkeit, ne? Dieses immer wieder neu.*

Tw2 *↳Ja, total.↳*

Tw3 *↳Ja.↳*

Tw1 *Das musste eigentlich- Mussten wir über diese Schulen im Teambogen noch mal sprechen. Dass die auch mal rumgehen und ne? Konntest du das einfach reinschreiben. Das sind so tolle Sachen.*

Tm1 *↳(Ja ja. ↳*

Tw1 *Und solche Sachen kann man im Übergangsbericht, in den Zeugnissen ja auch gar nicht so ausführlich reinschreiben. Da müssten wir irgendwie- Wenn wa da irgendwann so weit sind und haben =ne Dokumentationsform auch mit den*

weiterführenden Schulen abgesprochen. Ahm dat ist ja =ne Fähigkeit, auf die die aufbauen kann, ne?

Im Gegensatz zum oben beschriebenen Orientierungsmuster der Machtlosigkeit konnten wir an dieser Schule ein Orientierungsmuster rekonstruieren, welches von aktiv selbst gestalteter Reorganisation geprägt ist: z. B. die Suche von Alternativen zur Einhaltung des offiziellen Curriculums. Anders als bei anderen Schulen in unserem Sample finden wir hier dadurch ein großes Erleben von Selbstwirksamkeit der Lehrkräfte und weniger ein Ohnmachtsgefühl. Der Preis hierfür ist aber das Suspendieren der ansonsten gültigen Normen des Schulbetriebs. Der offizielle Lernstoff gerät in den Hintergrund, die Bildungspartnerschaft zwischen Schule und Eltern ebenfalls: Man ist froh, wenn die Eltern sich nicht einmischen und manchmal fangen die Kinder an, sich von selbst für den offiziellen Lernstoff zu begeistern. Unseres Erachtens ist das ein enormer Erfolg! Am Schulstandort A werden diese Normen nicht aufgegeben und die Erfüllung des meritokratischen Versprechens weiter an die Eltern gegeben, was die Schule entlastet. Tm1 am Standort A verweist explizit darauf, dass er in Bezug auf Eltern lieber von »Erziehungsverpflichteten statt Erziehungsberechtigten« spräche. Die Frage lautet nur, was passiert, wenn ein Glied im System seiner Verpflichtung aus welchen Gründen² auch immer nicht nachkommt? Gibt es dann eine Verpflichtung etwa der Schulen, einzuspringen, auch um Bildungsbarrieren abzubauen? Dieses Gerangel um Verpflichtungen wird im nächsten Schritt rekonstruiert.

3. Reorganisierung von Verpflichtungen als Resilienz

Die Fähigkeit von Systemen, auf Störungen mit Reorganisation zu reagieren, wird in der sozialökologischen Forschung mit Resilienz assoziiert. Diesen Prozess, mit Störungen umzugehen, haben wir modellhaft auf der Grundlage der Interviews nachgezeichnet (s. Abb. 1). Im Rahmen der Interviews wurden vor allem Konflikte um verschiedene Verpflichtungen verhandelt. Der Verpflichtungsbegriff hängt

2 Diese Debatte ist moralisch sehr aufgeladen. Am Standort C werden entschuldbare Gründe (psychosoziale Belastungen) angeführt, weshalb Eltern ihren Pflichten nicht nachkommen. Hier wird das dadurch aufgelöst, dass Eltern in diesen Fällen nach wie vor in der Pflicht stehen, Hilfe in Anspruch zu nehmen, sodass die Schule an dieser Stelle wiederum entpflichtet wird.

eng mit dem Begriff der Erwartung zusammen, ist aber unseres Erachtens dinglicher und somit verbindlicher als bloße Erwartungen. Wir haben ihn aus der Situationsanalyse übernommen, wo er vor allem dazu dient, soziale Welten zu bestimmen, da diese sich über zentrale Verpflichtungen herum organisieren (vgl. Clarke 2012). Verpflichtungen werden in Anbetracht von Personenkategorien formuliert und situativ eingebettet. Verpflichtungen können dabei nicht erfüllt bzw. untererfüllt (Minus), erfüllt (Gleichheitszeichen) oder übererfüllt werden (Plus). Dies liegt an der ordinalen Struktur der meisten Verpflichtungen, deren Erfüllung sich meist vergleichen lässt. Beispielsweise können Kinder zu spät, pünktlich oder aber deutlich zu früh zur Schule kommen (vgl. Abb. 1). Gleiches gilt für Motivation und andere Dinge, die sich in eine Rangfolge bringen lassen. Wenn Verpflichtungen seitens der Kinder übererfüllt werden, sind das in unserem Material Kinder, die von Lehrkräften genau wegen dieser Übererfüllung als resilient bezeichnet werden. Sie funktionieren in Anbetracht einer Personenkategorie besser als vergleichbare Kinder. Diese Attributionslogik korrespondiert erstaunlicherweise stark mit der statistischen Konstruktion von Resilienz, demnach resiliente Fälle positive Abweichungen vom Durchschnitt darstellen. Auch die Übernahme von Verpflichtungen seitens der Kinder, die üblicherweise Erwachsenen bzw. anderen Personen zugeschrieben werden, wie etwa das Organisieren des Haushaltes oder die Betreuung der kleinen Geschwister, also Formen von Adultismus, gelten in der Attributionslogik der Lehrer*innen als resilient.

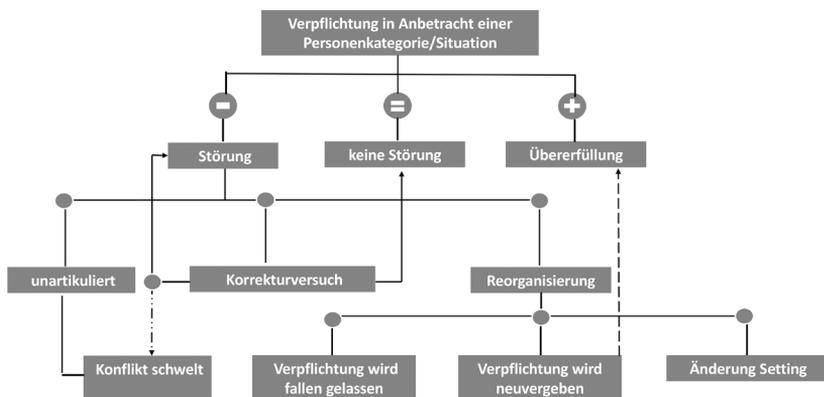


Abb. 1: Modell zum Umgang mit Verpflichtungen

Auf der Grundlage des Interviewmaterials lässt sich nach und nach eine Liste gegenseitig zugewiesener Verpflichtungen rekonstruieren. Lehrer*innen weisen, wie beispielsweise im Falle des Standorts B, ihrer Umwelt Verpflichtungen zu: etwa den Eltern (dass diese sich kümmern, dass Kinder den Kindergarten besuchen oder pünktlich, ausgeschlafen und mit einem gesunden Frühstück in der Schule erscheinen), den Kindern (neugierig dem Unterricht zu folgen) oder aber dem Schulträger (mit der Verpflichtung, für eine Turnhalle zu sorgen).

Bleiben Verpflichtungen liegen, so ist dies mit dem Gefühl der moralischen Empörung verbunden und wird als Störung der erwartbaren Ordnung empfunden. Das lässt sich am Fall der Turnhalle gut nachvollziehen. Kommt es zu einer Störung, sind drei grundsätzliche Reaktionen denkbar: Man kann versuchen, auf die Störung so zu reagieren, dass die alte Ordnung wiederhergestellt wird (Korrekturversuch). Im Rahmen unserer Forschung ist uns eine Schule aufgefallen, die Kinder, die zu spät zum Unterricht kommen, durch den Ausschluss vom Unterricht disziplinieren. Hier müssen die Kinder in einem gläsernen Vorraum warten, bis sie zur nächsten Stunde abgeholt werden. Auch Erzählungen, in denen es darum ging, Eltern in die Pflicht zu nehmen, Kindern bei den Hausaufgaben zu helfen, gehören zu dieser Kategorie. Allerdings ist nicht jeder Korrekturversuch von Erfolg gekrönt und nicht jeder Korrekturversuch lässt Erfolgsaussichten zu. In diesem Falle wird die Lösung der Störung selbst zum Störfall. Um dies zu vermeiden, bietet es sich an, die Störung zu ignorieren und sie unartikuliert zu lassen. Die Konsequenz ist allerdings, dass die Verpflichtung liegen bleibt und ein Konflikt zu schwelen beginnt, da die Störung ja nicht behandelt wird. Daraus ergeben sich mitunter stabile soziale Systeme frustrierter Erwartungen. Lehrkräfte erwarten beispielsweise von Eltern, dass sie mit den Kindern pädagogisch wertvolle Orte aufsuchen und ihnen gewisse Grundkenntnisse wie »was ein See, ein Fluss oder Tümpel ist« (Gruppendiskussion 1), beibringen, wohingegen Eltern das Quartier als unsicher empfinden. Insbesondere im Perspektivvergleich von Lehrkräften und Eltern zeigte sich: Beide wussten von ihren Empfindungen und Erwartungen nichts.

Ein dritter Umgang mit Störungen, den wir in unserer Untersuchung gefunden haben, ist die Reorganisation. Wir unterscheiden drei Varianten der Reorganisation von Verpflichtungen, gemeinsam ist ihnen jedoch, dass sie mit unterschiedlichen Stellschrauben eine neue Ordnung erzeugen. Zunächst können 1) Verpflichtungen fallen gelassen werden: Die Verpflichtung zu Hausaufgaben kann etwa entfallen, wenn der Fokus auf das Lernen innerhalb der Schule gelegt wird. Eine Verpflichtung wird 2) neuvergeben, wenn ein*e andere*r Akteur*in im sozialen Gefüge die

Verpflichtung übernimmt als von der alten Ordnung vorgesehen. Ein Beispiel hierfür wäre ein gemeinsames Frühstück in der Schule. Oder es kann beispielsweise Kinder betreffen, die sich selbst darum kümmern, ihre Sportsachen mitzunehmen oder pünktlich zum Unterricht zu kommen. Auch Veränderungen des Settings sind 3) möglich. So kann beispielsweise das Problem des Zuspätkommens durch die Einführung einer Gleitzeit in der ersten Stunde gemildert werden.

Wir haben in unserer Untersuchung einen Zusammenhang zwischen den oben beschriebenen Orientierungsmustern und dem Umgang mit unerfüllten Verpflichtungen herstellen können. An Schulen, an denen wir ein Orientierungsmuster der Machtlosigkeit rekonstruiert haben, finden wir eher Korrekturversuche oder unartikulierte Störungen, die zu Teufelskreisläufen und Frustration führen. Schulen, die versuchen, Verpflichtungen zu reorganisieren, erleben weniger Frustration oder Machtlosigkeit, sondern Selbstwirksamkeit. Allerdings ist auch dafür ein nicht geringer Preis zu zahlen, der vor allem in der Aufgabe der alten Ordnung besteht.

4. Zirkulierende Anerkennung

Man ist geneigt, diese Unterschiede allein den Deutungsmustern der Beteiligten zuzuschreiben. So als ob in Schule B das im Resilienzkontext viel zitierte Wasserglas eher als halb voll betrachtet wird und an Schule A eher als halb leer. Diese optimistische Grundhaltung scheint sich selbst zu befeuern und führt etwa dazu, dass eher negative Aspekte, wie zum Beispiel der Zustand des Quartiers, aus dem Blick geraten, aber im Ergebnis auf eine höhere Arbeitszufriedenheit mit all ihren positiven Folgen einzahlt. Eine genauere Analyse ergibt, dass diese Schule auf ein Netzwerk verschiedenster Akteure der Stadtgesellschaft zurückgreifen kann, indem gegenseitige Anerkennung zirkuliert, während legitime Probleme an dem anderen Ort (Schulstandort A) nicht gehört werden, auch weil hierzu ein Forum fehlt.

Diese im Netzwerk zirkulierende Anerkennung scheint die Lehrer*innen des Standorts B zu bestärken, die Schüler*innen nicht als inkompetent und defizitär abzuschreiben, sondern mit großer Offenheit auf die Schüler*innen, die oftmals neu im Stadtteil angekommen sind, zuzugehen, vielleicht auch weil sie sich als Schule ebenfalls gehört fühlen. Das gegenseitige Hören und Sehen relevanter Akteur*innen in einem arbeitsteilig organisierten Prozess führt, so die Hypothe-

se, zu einem anderen Gefühl angesichts der zu bewältigenden Aufgaben. Rosa (2016: 274) betont in diesem Kontext resonante Wechselbeziehungen. Es macht einen Unterschied, ob der Zustand der sanitären Anlagen als Objektivierung der eigenen Relevanzlosigkeit gedeutet wird (auch, weil sich tatsächlich niemand für die Belange der Schule zu interessieren und einzusetzen scheint) oder aber, ob die sanitären Anlagen nur nicht oben auf der Prioritätenliste stehen, auf die man sich im Rahmen eines sozialen Gefüges geeinigt hat und stattdessen etwas anderes anpackt. Das Etablieren solcher Foren bzw. Netzwerke erachten wir für eine bedeutsame organisationsentwicklerische Aufgabe in Kommunen.

Die Lösung scheint mit dem Begriff der Anerkennung also auf der Hand zu liegen und es ist auch intuitiv plausibel, dass Herausforderungen anders bewältigt werden, wenn man dafür in Form sozialer Wertschätzung für seine Mühen Anerkennung bekommt, als wenn man ungeachtet allein auf weiter Flur steht oder gar Missachtung erfährt, weil ein*e Akteur*in ihren*seinen Verpflichtungen nicht nachkommt. Mit Anerkennung ist aber, so viel sei hier angerissen, in diesem Falle weit mehr gemeint. Anerkennung ist die Handelswährung, auf dessen Grundlage Verpflichtungen ausgehandelt werden. Anerkennung lässt sich nicht allein durch Sprechakte produzieren, sondern muss mit Glaubwürdigkeit hinterlegt sein. Sie beruht laut Honneth (1994) stets auf gesellschaftlichen Kämpfen. Kämpfe um Anerkennung werden von Honneth als Motor des gesellschaftlichen Wandels verstanden.

»[Es] sind die moralisch motivierten Kämpfe sozialer Gruppen, ihr kollektiver Versuch, erweiterten Formen der reziproken Anerkennung institutionell und kulturell zur Durchsetzung zu verhelfen, wodurch die normativ gerichtete Veränderung von Gesellschaft praktisch vonstattengeht« (ebd.: S. 149).

Diese Kämpfe um Anerkennung zu unterstützen, halten wir für eine wichtige Aufgabe von Wissenschaft und (pädagogischer) Praxis. Wenn es wie in unserem Forschungsprojekt um den Abbau von Bildungsbarrieren geht, halten wir es für wichtig, liegengebliebene Verpflichtungen, die sich auf die Lebenschancen armer Kinder negativ auswirken, sichtbar zu machen. Soziale Arbeit und pädagogische Fachkräfte könnten im Kampf um Anerkennung eine mitwirkende Rolle spielen, wie sie etwa im Rahmen der sozialarbeiterischen Gemeinwesenarbeit praktiziert wurde und wird (Stövesand 2016).

5. Ausblick: Kinder im Netzwerk hörbar machen

Unsere empirischen Befunde haben gezeigt, dass sich unterschiedliche Orientierungsmuster im Umgang mit widrigen Bedingungen rekonstruieren lassen, die sich im Umgang mit unerfüllten Verpflichtungen widerspiegeln. Gegenseitige Anerkennung in einem kommunikativen Zusammenhang ist hilfreich und wirkt sich unmittelbar auf das Erleben der Situation aus. Wenn Lehrkräfte sich in einem Netzwerk verschiedener Akteur*innen der (Stadt-)Gesellschaft mit ihren alltäglichen Herausforderungen gesehen und unterstützt fühlen und Anerkennung erfahren, bestärkt es sie darin, im Umgang mit widrigen Bedingungen Verpflichtungen zu reorganisieren.

In diesem Artikel haben wir vor allem die Ergebnisse der Analyse von Gruppendiskussionen mit Lehrkräften vorgestellt und aufgezeigt, welche Verpflichtungen von ihnen an wen gerichtet werden. Blickt man auf das dargestellte Modell im Umgang mit Verpflichtungen aus der Perspektive der Kinder, finden wir bei den interviewten Kindern eine Orientierung an von Erwachsenen definierten Kriterien des ›guten (Schul-)Kindes‹. So ist es in keinem der Interviews vorgekommen (was nicht bedeutet, dass Kinder hierzu grundsätzlich nicht in der Lage sind), dass Kinder Ärger über ihre Situation äußern und Erwachsene in die Pflicht nehmen. Hier wird zum einen das Machtgefälle, was sich aus der generationalen Ordnung ergibt, deutlich. Zum anderen hat dies aus unserer Sicht auch damit zu tun, dass wir mit Kindern sprachen, die von den Lehrer*innen als »resilient« attribuiert wurden, also in einem stärkeren Maße »funktionieren«, als es von ihnen erwartet würde. Wir gehen also davon aus, dass diese Kinder in besonderem Maße gelernt haben, eine gewisse Konformität bzw. Übererfüllung von Verpflichtungen an den Tag zu legen. Daneben finden wir kindliche und ebenso rebellische Ausdrucksformen, mit Störungen umzugehen, wie beispielsweise der Rückzug des Kindes bis zum Schulabsentismus. Hier stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, diese Ausdrucksformen zu übersetzen, sodass diese zu Reorganisation im System führen, statt einzelne Kinder zu disziplinieren. Es braucht also auch für Kinder Foren, in denen sie Anerkennung erfahren und Reorganisation anstoßen können, ohne dadurch Nachteile zu erfahren.

Literatur

Bohnsack, R. (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden, 5. Aufl., Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Bröckling, U. (2017): Resilienz: Über einen Schlüsselbegriff des 21. Jahrhunderts, <https://www.sozio.polis.de/resilienz.html> [13.03.2023].

Clarke, A. E. (2012): Situationsanalyse: Grounded Theory nach dem Postmodern Turn, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

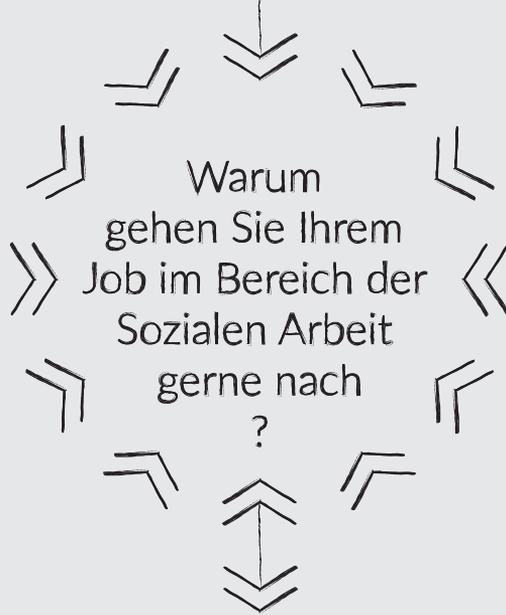
Feldmann Barrett, L. (2017): How emotions are made: The secret life of the brain, Boston: Mariner Books.

Honneth, A. (1994): Kampf um Anerkennung: zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Mannheim, K. (1980): Strukturen des Denkens, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Rosa, H. (2016): Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Stövesand, S. (2016): Gemeinwesenarbeit (GWA): als sozialraumbezogenes Handlungsfeld, in: Kessler, F./Reutlinger, C. (Hrsg.), Handbuch Sozialraum, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 1–23, https://doi.org/10.1007/978-3-531-19988-7_34-1



»Weil ich meine, mit meiner Arbeit die Welt ein Stückchen besser machen zu können. Außerdem ist die Klientel der Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine echt herausfordernde, aber ebenso dankbare. Der Kontakt mit diesen Menschen macht Spaß und das Arbeiten im Netzwerk ist eine tolle Herausforderung.

»Helfen macht einfach Spaß!«

– Edo –



»Kulturelle Vielfalt leben«

Ein gescheitertes Projekt der Sozialen Arbeit?

Betül Çalgan

1. Einleitung

Im Jahr 2024 veröffentlicht das CORRECTIV¹ einen Bericht mit dem Titel »Geheimplan gegen Deutschland« (vgl. Bensmann u. a. 2024), in dem es um ein Treffen zwischen AfD- und CDU-Politiker*innen und Funktionär*innen der Identitären Bewegung geht, die sich über Vertreibungsträumereien nicht deutscher Einwander*innen und deutscher Staatsbürger*innen mit Migrationsbiografie austauschen. Nebenher häufen sich die Diskussionen um ein Verbot der Partei Alternative für Deutschland und gleichzeitig ist ein Anstieg rassistisch motivierter Angriffe gegen People of Color (PoC) zu beobachten. Hier stellt sich die Frage, welchen Beitrag die Soziale Arbeit wirklich leistet, um erstens People of Color gegen rassistische Alltagsangriffe zu schützen, zweitens der Normalisierung rassistischen Gedankenguts in der Mehrheitsgesellschaft entgegenzuwirken und drittens aktiv rassistische Alltagsstrukturen zu problematisieren, dekonstruieren und schließlich zu destabilisieren, um ein friedliches Zusammenleben in der Gesellschaft für alle Mitglieder sicherzustellen und Benachteiligungen zu dämpfen.

In diesem Beitrag werden die oben beschriebenen Ereignisse zusammenhängend dargelegt. Zudem werden Begrifflichkeiten wie Rassismus, People of Color und kulturelle Vielfalt erläutert sowie ein Einblick in statistische Daten zu rassistisch motivierten Angriffen und Einstellungen gegeben. Des Weiteren wird der rechtli-

1 Das mehrfach ausgezeichnete CORRECTIV bezeichnet sich selbst als »gemeinwohlorientiertes Medienhaus« und als »Redaktion«, die investigativ und journalistisch arbeitet, um gesellschaftskritische öffentliche Debatten anzuregen (vgl. Correctiv o.D.).

che Kontext zum Verbot von Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft erläutert. Vor dem Hintergrund dieses theoretischen Wissens werden die ausgeführten Fragen diskutiert, besonders aber die Frage, welchen Beitrag Soziale Arbeit aktiv gegen rassistische Alltagsstrukturen leistet – und welchen nicht. Hieraus werden Handlungsstrategien für Fachkräfte der Sozialen Arbeit abgeleitet. Fachkräfte der Sozialen Arbeit stehen an vorderster Front, wenn es darum geht, diesen gesellschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Ihre Arbeit erfordert nicht nur theoretisches Wissen, sondern auch eine klare Haltung und konsequentes Handeln gegen Rassismus und Diskriminierung.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dieses dringliche Thema in den Fokus zu rücken, weil Rassismus nicht nur ein individuelles, sondern ein strukturelles Problem darstellt, das in vielen Bereichen unserer Gesellschaft tief verankert ist. Soziale Arbeit hat die Verantwortung, nicht nur auf individueller Ebene zu unterstützen, sondern auch gesellschaftliche Strukturen zu hinterfragen und zu verändern. Eine Sensibilisierung für die Thematik ist daher unerlässlich, um Fachkräfte in ihrer Rolle als Akteur*innen des sozialen Wandels zu stärken. Fachkräfte werden ermutigt, ihre eigene Haltung gegenüber Rassismus kritisch zu reflektieren und sich der Verantwortung bewusst zu werden, die sie in ihrem beruflichen Handeln tragen. Es geht darum, nicht nur theoretisches Wissen zu erwerben, sondern dieses Wissen auch in der Praxis konsequent und wirkungsvoll anzuwenden.

2. Der »Geheimplan gegen Deutschland«

Am 14. Januar 2024 veröffentlicht CORRECTIV einen seitenlangen Bericht, der deutschlandweit Schlagzeilen auslöst und Tausende von Menschen auf die Straße bewegt, um gegen Rechtsextremismus zu demonstrieren.

Alle im Folgenden ausgeführten Darstellungen sind diesem Bericht »Geheimplan gegen Deutschland« entnommen (vgl. Bensmann u. a. 2024).

Dort wird ein Treffen dargestellt, das in Potsdam im November 2023 zwischen AfD-Politiker*innen, CDU-Mitgliedern, Neonazis und politischen Funktionären der Identitären Bewegung, also insgesamt 30 Beteiligten stattgefunden hat. Sie diskutierten über einen »Masterplan«, der federführend von Martin Sellner, einem rechtsextremen Aktivist aus Österreich vorgestellt wird. Der »Masterplan« sieht vor, nicht deutsche Einwanderer und Einwanderinnen sowie deutsche

Staatsbürger*innen mit Migrationsbiografie aus Deutschland zu ›remigrieren‹. Remigration, also die rassistische Vertreibungsidee von Martin Sellner, würde mehr als 20 Millionen Menschen in Deutschland betreffen. Menschen, die nicht deutsch und fremd sind. Die Anwesenden des geheimen Treffens diskutieren über die Vertreibungsstrategien bzw. die Schwierigkeit der Umsetzung dieser Idee, da Artikel 3 und Artikel 16 des Grundgesetzes die Staatsangehörigkeit sowie die Aufenthalts- und Bleiberechte aller Staatsbürger*innen schützen. Ungeachtet dieser rechtlichen Tatsachen schlugen die Redner*innen des Treffens vor, gegenüber den sog. ›remigrationsbedürftigen‹ Menschen hohen Anpassungsdruck auszuüben, sodass sie die Bundesrepublik selbst verlassen. Wenn sie ›optimalerweise‹ auch noch die doppelte Staatsbürgerschaft besitzen, könnte eine Ausbürgerung sogar ›funktionieren‹. Eine weitere Idee des ›Masterplan‹ beinhaltet, dass Millionen von Menschen nach Nordafrika ›umziehen‹ könnten, weil ihr Aufenthalt in Deutschland nicht mehr ›erwünscht‹ ist. Es solle sich sogar ein Expertengremium bilden, das über die ethischen, juristischen und logistischen Aspekte dieser Pläne nachforscht. Darüber hinaus müssten auch finanzierte politische Aktionen erfolgen, die diese Vertreibungsphantasien in der Öffentlichkeit popularisieren und naturalisieren. Ähnliche antisemitische Vertreibungspläne entwarfen bereits die Nationalsozialisten in den 1940er Jahren (ebd.).

Diese rechtsextremen, rassistischen und von CORRECTIV im Unwissen der Anwesenden dokumentierten Aussagen widersprechen den öffentlichen Aussagen der AfD, die sich als Partei für alle deutschen Staatsbürger*innen bekennt. Nach Veröffentlichung des Berichts und deutschlandweiter Empörung distanzieren sich die Anwesenden teilweise von ihren Aussagen. So wird bspw. die Zusammenarbeit mit Roland Hartwig, dem persönlichen Referenten der AfD-Chefin Alice Weidel beendet (vgl. Scholl u. a. 2024). Hartwig habe die rechtsextremen Pläne Sellners angesprochen und er wolle an dem Projekt mitarbeiten, rechte Influencer*innen dabei zu unterstützen, rechte Meinungen in den sozialen Netzwerken zu verbreiten, um die junge Generation für rechte Ideologien zu gewinnen (vgl. Bensmann u. a. 2024). Die Idee, das Projekt dem AfD-Bundesvorstand vorzustellen, um Gelder zu gewinnen, kann letztlich nicht verwirklicht werden. Was hinter den Kulissen weiterhin geschieht, kann bisher niemand beurteilen (ebd.). Fest steht, eine konsequenzlose Distanzierung einzelner Personen von dem Treffen oder den Aussagen genügte nicht, um die auf dieses Ereignis folgende gesellschaftliche Empörung über derartige rechtsextreme und rassistische Positionen abzufedern. Etwa 150.000 Menschen demonstrierten allein in Berlin gegen Rechtsextremismus. Insgesamt gingen mehr als 100.000 weitere Menschen in den Städten Dresden,

Hannover, Krefeld, Mainz, Saarbrücken, Freiburg, Augsburg, Würzburg, Nürnberg und vielen weiteren Städten auf die Straße (vgl. ARD-Tagesschau 2024). Dieses Treffen hinterlässt eine tiefe Spur in der deutschen Gesellschaft und besonders bei den Menschen, die von den rassistischen Vertreibungsphantasien betroffen wären. People of Color tragen (wieder) die Last ihrer ohnehin schon rassistischen Alltagsrealität. Derartige Ereignisse können diese Realität kaum beschwichtigen. In Kapitel 5 werden konkrete Daten zu rassistischen Alltagserfahrungen von People of Color und rassistischen Einstellungen in der deutschen Mehrheitsgesellschaft gegeben.

3. Begriffsbestimmungen

Die Definition der Begriffe Rassismus, People of Color und kulturelle Vielfalt im Kontext dieses Beitrags ist aus mehreren wissenschaftlichen und praxisorientierten Gründen unerlässlich. Diese Begriffe werden in den sozialen Netzwerken, in medialen Diskursen und auch in der Privatwirtschaft vage und häufig ohne Kontext oder Erklärung verwendet. Eine klare Begriffsbestimmung dient zum einen dazu, Missverständnisse und Fehlinterpretationen zu vermeiden. Zum anderen, um ein Grundverständnis zu vermitteln und die Validität der Aussagen des Beitrags zu gewährleisten. Die definierten Begriffe stellen dabei keine abstrakten theoretischen Konstrukte dar, sondern spiegeln reale gesellschaftliche Phänomene wider, die das tägliche Leben marginalisierter Gruppen prägen. Daher ist die Begriffsbestimmung nicht nur eine wissenschaftliche Notwendigkeit, um den Kontext zu vermitteln sowie der Instrumentalisierung entgegenzuwirken, sondern auch ein ethischer Imperativ, um die realen Herausforderungen widerzuspiegeln. Die wissenschaftliche Definitionshoheit fördert bereits den Dekonstruktionsprozess bei der Bekämpfung von Rassismus und der Förderung kultureller Vielfalt. Soziale Arbeit trägt schließlich dazu bei, eine fundierte Diskussion zu führen und diese Themen im gesellschaftlichen Diskurs sensibilisiert zu verankern.

3.1 Zur Definition von Rassismus

Rassismus beruht unabhängig vom Ausgangskonstrukt auf denselben Prinzipien. Beim Rassismus geht es nicht lediglich um die vermeintliche phänotypische (z. B.

Hautfarbe) oder kulturelle (z. B. stereotypisierte Verhaltensweisen) Andersheit einer unterlegenen Gruppe. Rassismus ist ein Gesamtprozess. Die Markierung oder Kategorisierung von vermeintlich unveränderlichen und fortbestehenden Merkmalen sind lediglich ein Teil dieses Prozesses. Die Kategorisierung dient der Hervorhebung einer Überlegenheit zur Legitimierung hierarchisierender Strukturen. Die hierarchisierende überlegene Gruppe naturalisiert die Polarisierung einer unterlegenen Gruppe. Es entsteht ein Spannungsfeld im ›Wir‹- und ›Ihr‹-Gefüge (auch Othing genannt). Dieser Gesamtprozess etabliert die (geradezu unsichtbare) Legitimierung rassistischer Diskriminierung (vgl. Fereidonni/El 2017: 478ff.).

Unter der Prämisse dieses Gesamtprozesses theoretisiert die Rassismusforschung unter anderem rassistische Konstruktionen (z. B. antisemitischer Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Anti-Schwarzen Rassismus, antisemitischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti und Roma usw.) ausgehend von einem biologistischen, kulturellen, institutionellen Rassismus und ausgehend von Alltagsrassismus. Beim biologistischen Rassismus werden vermeintliche (biologische) ›Rassenunterschiede‹ hervorgehoben, die vor allem auf politischen Machtkonstruktionen wie Weißsein und Schwarzsein beruhen. Wohingegen der kulturelle Rassismus kulturelle Machtunterschiede und vermeintlich unveränderliche Differenzen und Merkmale zwischen einer überlegenen und einer unterlegenen Kultur markiert. So stellt sich hier beispielsweise die Frage, inwiefern die immer wiederkehrende Debatte um eine deutsche Leitkultur, die deutsche Werte und Traditionen vermitteln soll, ein kulturrassistisch motiviertes Vakuum erzeugt, in dem eine deutschgeleitete Kultur als erstrebenswerte Orientierungskultur für andere Kulturen dienen soll. Institutioneller Rassismus findet in Institutionen, Systemen sowie Organisationen statt, d. h., dass eine gesellschaftlich marginalisierte Gruppe strukturell benachteiligt wird, z. B. auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt. Institutioneller Rassismus ist stark verwoben mit Alltagsrassismus. Unter Alltagsrassismus werden die im Alltag sozialisierten, existenten und wirkenden Praktiken gefasst. Gemeint sind damit die in Handlungs- und Betrachtungsweisen und besonders in der Sprache verpackten Rassismen (vgl. ebd.: 478f.). Dieser Beitrag versucht, besonders die Problematik des Alltagsrassismus in den Fokus zu nehmen, denn dieser beschreibt sowohl diskriminierende Erfahrungen marginalisierter Gruppen auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie im Bildungssystem als auch Alltagserfahrungen, die die Betroffenen in Interaktion mit der sozialen Umwelt machen (vgl. Barskanmaz 2019: 59ff.). »Diese ständig (re)produzierten Praktiken durchziehen das gesamtgesellschaftliche Alltagsleben. Sie tragen zur Aufrechterhaltung, Normalisierung und Legitimierung rassistischer Aussagen, Hierarchien und Ausgrenzungen bei«

(ebd.: 60). Rassismus wird demnach durch und mit Sprache zementiert. Sprache, darunter gehören auch politische Debatten und Diskussionen, (re-)produziert und stabilisiert Rassismen. Denn es spielt eine entscheidende Rolle, wie eine Formulierung von wem an wen gerichtet ist (vgl. Shooman 2014: 184ff.). In Deutschland entsteht geradezu eine Schiefelage hinsichtlich der weiß-dominierten Diskussion um rassistische Sprache und Strukturen sowie rassistische Gewalt und Politik. Auf der einen Seite z. B. planen rechte politisch nicht unbedeutende Akteur*innen die Vertreibung von Millionen deutscher Staatsbürger*innen, während auf der anderen Seite Teile der Bevölkerung darüber empört sind, dass man sich an Karneval nicht mehr wie indigene Völker verkleiden dürfe. Diese Extreme stören den eigentlichen Diskurs, der hätte stattfinden müssen, nämlich: Wie geht es den Deutschen mit Migrationsbiografie, die von dieser rassistischen Lebensrealität seit Jahrzehnten betroffen sind (s. Kapitel 5)? Was sagen sie, was fühlen sie, was brauchen sie? Es dürfte außer Frage stehen, dass die Beschäftigung mit diesen Fragen die Aufgabe Sozialer Arbeit ist (s. Kapitel 6).

3.2 Zur Definition von People of Color

Der Begriff ›People of Color‹ (kurz: PoC) dient als Selbstbezeichnung für Menschen, die Rassismus erfahren, unabhängig von ihrer tatsächlichen Hautfarbe. Er entstand als positive Umdeutung der abwertenden Bezeichnung »colored« und vereint verschiedene Communities, die rassistische Diskriminierung erleben. Historisch geprägt wurde der Begriff von ›free people of color‹ aus der karibischen Kolonialgeschichte, die jedoch europäisch-afrikanischen Personen zugeschrieben wurde. Die heutige Nutzung von PoC wurde durch die Black-Power-Bewegung in den 1960er Jahren in den USA von Martin Luther Kings berühmter Rede beeinflusst, in der er zu den ›citizens of colour‹ spricht. Ergänzende Begriffe wie ›Black and People of Color‹ (BPoC) und ›Black, Indigenous and People of Color‹ (BloP) werden ebenfalls verwendet, um spezifische Gruppen explizit einzubeziehen. Der Begriff People of Color umfasst heute im Grunde genommen rassistisch marginalisierte Gruppen, unabhängig von deren ethnischer, nationaler oder kultureller Zugehörigkeit. Initiativen rassistisch ausgegrenzter Menschen nutzen die Bezeichnung PoC zunehmend, um auf Diskriminierung aufmerksam zu machen und Fremdzuschreibungen zu ersetzen, daher findet diese Bezeichnung auch Verwendung in diesem Beitrag (vgl. Pisetzki 2022).

3.3 Zur Definition des Begriffs kulturelle Vielfalt

Kulturelle Vielfalt ist selbstverständlich kein ›Projekt‹ der Sozialen Arbeit. Es würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen, den Einfluss der Sozialen Arbeit auf das Konzept der kulturellen Vielfalt zu dokumentieren bzw. die historische Datierung dieses Konzepts darzulegen (vgl. hierzu Jäger/Munziger 2019). Um dennoch eine strukturelle Orientierung des Konzepts zur Beantwortung der Fragestellung, ob und inwiefern die Anerkennung und Praktizierung kultureller Vielfalt aus sozialarbeiterischer Hinsicht in der Bundesrepublik gescheitert ist, zu geben, wird ein Abriss in die Motive und Inhalte kultureller Vielfalt mithilfe der Allgemeinen Erklärung aus der UNESCO-Generalkonferenz vom November 2001 gegeben.

In dieser heißt es unter anderem, dass

»die weite Verbreitung von Kultur und die Erziehung zu Gerechtigkeit, Freiheit und Frieden für die Würde des Menschen unerlässlich und für alle Völker eine heilige Verpflichtung sind, die im Geiste gegenseitiger Hilfsbereitschaft und Anteilnahme erfüllt werden muss.« Kultur ist *»die Gesamtheit der unverwechselbaren geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen Eigenschaften [...], die eine Gesellschaft [...] kennzeichnen«* und umfasst *»Lebensformen, Formen des Zusammenlebens, Wertesysteme, Traditionen und Überzeugungen«* (UNESCO-heute 2002: 1).

In Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung aus der UNESCO-Generalkonferenz wird kulturelle Vielfalt als gemeinsames Erbe der Menschheit titulierte und betont, dass diese zu verteidigen zum Schutz der Grundfreiheiten dient, insbesondere der Grundfreiheiten von Minderheiten (Art. 4).

Kulturelle Vielfalt gelingt dann, wenn ein tolerantes und dialogorientiertes »Klima gegenseitigen Vertrauens und Verstehens« (UNESCO-heute 2002: 1) gegenüber der Anerkennung kultureller Vielfalt herrscht. Gleichzeitig aber Globalisierungs- und Digitalisierungsprozesse das friedliche Zusammenleben einer pluralistischen Gesellschaft stören können. Des Weiteren der Frieden trotz kultureller Dynamiken nur dann gesichert werden kann, wenn alle Bürger*innen politisch berücksichtigt und einbezogen werden (Art. 2).

In Artikel 12d deklariert die UNESCO ihre Verantwortung gegenüber der Umsetzung des 20-Punkte-Aktionsplans der Allgemeinen Erklärung zur kulturellen Vielfalt. Dieser beinhaltet beispielhaft den Austausch zu fördern unter Einbeziehung

von Personen und Gruppen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen und den positiven Wert kultureller Vielfalt in der Bildungslandschaft proaktiv zu fördern – unter besonderer Berücksichtigung der sprachlichen Vielfalt in Bildungs- und Fernsehdienstleistungen sowie unter enger Beteiligung der Zivilgesellschaft zur Gestaltung von öffentlichen politischen Maßnahmen zur Bewahrung und Förderung der kulturellen Vielfalt. Die Mitgliedstaaten, darunter auch Deutschland, sind dazu verpflichtet, diese und weitere Zielsetzungen umzusetzen (UNESCO heute 2002: 4ff.).

4. Rechtliche Einordnung des Verbots von Diskriminierung aufgrund der ›Rasse‹, der Abstammung und der ethnischen Herkunft

Nach dem Grundgesetz darf niemand wegen seiner Abstammung, seiner ›Rasse‹, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft usw. bevorzugt oder benachteiligt werden (Art. 3 Abs. 3 GG). Das Verbot der Benachteiligung bekräftigt auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). In § 1 AGG wird darüber hinaus die Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligungen aus Gründen der ›Rasse‹ oder wegen der ethnischen Herkunft usw. eingefordert, welche sich auf Lebensbereiche der Arbeit, Gesundheit, Bildung, des Sozialschutzes und Wohnraums sowie des Zugangs zu Gütern und Dienstleistungen beziehen (§ 2 AGG).

Die Bundesrepublik Deutschland ist ferner Vertragspartner internationaler Verträge für den Einsatz, Schutz und die Aufrechterhaltung der Menschenrechte (z. B. ICCPR, EMRK, ICERD). Deutschland ist dazu verpflichtet, die Konventionsbeschlüsse dieser völkerrechtsrelevanten Verträge rechtlich einzuhalten und zu berücksichtigen. Beispielhaft hierfür ist der internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (International Covenant on Civil and Political Rights, kurz ICCPR) der Vereinten Nationen, welcher den Schutz und die Freiheit der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen und auch der bürgerlichen und politischen Menschenrechte einfordert. Der ICCPR soll besonders den Schutz der Rechte von Minderheiten gewährleisten und Diskriminierung bekämpfen. Hierfür kontrolliert der Menschenrechtsausschuss der Vereinten Nationen (Human Rights Committee), ob die Vertragsstaaten die Konventionsbeschlüsse einhalten bzw. missachten. In Art. 26 ICCPR wird die Diskriminierung aufgrund von ›Rasse‹, Hautfarbe,

Herkunft usw. verboten. Der Menschenrechtsausschuss deklariert jede Exklusion, Einschränkung oder Bevorzugung, welche die Anerkennung oder die Wirksamkeit der Menschenrechte beeinträchtigt bzw. dieses in Form von Diskriminierung bewirkt (vgl. Barskanmaz 2019: 147ff.). Auch die Europäische Menschenrechtskonvention (kurz EMRK) formuliert eindeutig ein Diskriminierungsverbot jeglicher Art in Art. 14 EMRK, das auch für die Bundesrepublik gilt. Unter Berücksichtigung der EMRK hat der Europarat die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) etabliert, die gezielt rassistische Diskriminierung bekämpft. Auch diese Kommission kontrolliert die Wirksamkeit der anti-diskriminierenden Rechtsprechung der europäischen Staaten und berichtet über die gegenwärtige Realität und politische Handlungsempfehlungen. So hat die Kommission bereits mehrfach die Situation in Deutschland hinsichtlich rassistisch motivierter Einstellungen und Straftaten beanstandet (vgl. ebd.: 251ff.). Auch das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (kurz ICERD, auch Antirassismuskonvention genannt) dient als weiteres rechtsrelevantes Medium bei der Bekämpfung rassistischer Diskriminierung. Rassistische Diskriminierung wird in den elf Artikeln der Konvention als ein Verstoß gegen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte formuliert (Art. 1 AEMR) (vgl. ebd.: 183ff.). Wie auch im ICCPR definiert der Art. 1 Abs. 1 ICERD, was unter auf Rassismus beruhender Diskriminierung zu verstehen ist: »Jede auf der Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung, der nationalen oder ethnischen Herkunft beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung [...], die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder in jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens [...] beeinträchtigt wird« (vgl. ebd.: 191). Wie bereits erläutert, beruht der ideologische Grundsatz rassistischer Einstellungen auf der Legitimität der Ungleichbehandlung basierend auf ›rassischen‹ Merkmalen, aufgrund der allerdings hegemonial motivierten Überlegenheit. Die Bundesrepublik ist durch die Partnerschaft an der ICERD nicht nur damit einverstanden, sondern dazu verpflichtet, rassistische Ideologien, aber vielmehr rassistisch diskriminierende Strukturen, die das öffentliche Leben von Betroffenen beeinträchtigen, zu beseitigen. Bei Vertragsverletzungen können Individualbeschwerdeverfahren (z. B. von Betroffenen) gegen Deutschland eingeleitet werden, die vom Ausschuss überprüft und dem Vertragsstaat mit entsprechenden Einschätzungen und Handlungsaufforderungen weitergeleitet werden und nicht ignoriert werden dürfen bzw. mit nationalen Rechtsmitteln gerichtlich beurteilt werden können (vgl. ebd.: 186ff.).

Die aufgezählten Konventionen existieren bereits seit den 1960er Jahren. Ihre Existenz ist bedeutend für die Rechte von Minderheiten in Europa und wie bereits erläutert wird ihr wirksames Bestehen von entsprechenden Kommissionen bzw. Sachverständigen überprüft bzw. sichergestellt, besonders durch die Beschwerdemöglichkeit. Nichtsdestotrotz bleibt es eine nationale Angelegenheit, die Berichte der Kommissionen und die darin formulierten Beurteilungen und Beobachtungen über rassistische Realitäten als Kalamität zu begreifen und handlungsorientiert ernstzunehmen. Dadurch entstehen auch gesellschaftlich relevante Aufträge für die Soziale Arbeit, wenn sich die Fachkräfte parteilich als »Anwält:innen (...) [für die] Verlierer:innen« (Attia 2013: 334) bzw. Benachteiligten der Gesellschaft versteht. Soziale Arbeit hat eigens die Aufgabe, Diskriminierungsmechanismen zu erkennen, demnach kann nicht ausgeschlossen werden, dass sie nicht auch die Verantwortung dafür trägt, diese Mechanismen gleichzeitig zu destabilisieren (vgl. ebd: 335f.).

Fraglich ist, inwiefern sozialarbeiterisch rassistisch diskriminierende Realitäten wirksam (genug) bekämpft werden (s. Kapitel 6), wenn zugrundeliegende Daten einen Anstieg rassistisch motivierter Gewalt und rassistischer Einstellungen in der deutschen Mehrheitsgesellschaft dokumentieren, was im folgenden Kapitel dargestellt wird.

5. Statistische Daten zu rassistischen Einstellungen und Gewalt gegen People of Color

›Ausländer raus, Ausländer raus. Deutschland den Deutschen, Ausländer raus.‹ Im Mai 2024 stehen die deutsche Medien- und Politiklandschaft aufgrund dieser rassistischen Gesangsparole, einer Abwandlung des Songs ›L'amour toujours‹, unter Schock. Der Fall ereignet sich auf einer Feierlichkeit in Sylt, stellt jedoch keinen Einzelfall dar. Die Polizei dokumentiert bereits seit November 2023 bundesweit Fälle dieser rassistischen Parolen (vgl. Welt 2024; NDR 2024).

Prof.in Dr.in Naika Foroutan, Direktorin des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V. beschreibt: »Rassismus ist Alltag in Deutschland. Er betrifft nicht nur Minderheiten, sondern die gesamte Gesellschaft, direkt oder indirekt« (DeZIM 2024). Diese Aussage untermauert die Di-

rektorin des DeZIM mit einer repräsentativen Auftaktstudie (2022), in der über 5.000 Deutsche aus der Mehrheitsbevölkerung und rassifizierten Gruppen befragt wurden. Die Ergebnisse der Studie zeigen die Verbreitung von Rassismus in der deutschen Gesellschaft sowie das Problembewusstsein der Befragten gegenüber rassistischen Realitäten (vgl. ebd.).

Auch 90 % der Befragten erkennen an, dass Rassismus eine Realität in Deutschland ist, wobei etwa die Hälfte davon ausgeht, dass die deutsche Gesellschaft grundsätzlich rassistisch eingestellt ist. Wiederum 22 % der Befragten geben an, dass sie Rassismus erfahren haben, wobei die Angabe rassifizierter Gruppen hinsichtlich rassistischer Erfahrungen fast dreifach so hoch ist. Etwa die Hälfte der Befragten berichtet, dass sie rassistische Vorfälle beobachtet bzw. berichtet bekommen haben. Gleichzeitig glaubt die Hälfte der Befragten, dass es menschliche ›Rassen‹ gibt und etwa 9 % bejahen die Aussage, dass gewisse ethnische Gruppen von Natur aus weniger intelligent sind als andere. Des Weiteren äußern 18 % der Befragten, dass sie rassistischen Aussagen im Alltag nicht widersprechen würden, und fast jede zweite Person schätzt Menschen, die Rassismus erleben oder darauf hinweisen, als ängstlich ein und sieht darin eine Einschränkung in der Äußerung ihrer Meinung. Diese Zahl sinkt, je höher der Bildungsgrad ist und je jünger die Befragten sind. Auch das Engagement, sich gegen Rassismus einzusetzen, ist bei der jüngeren Generation (14- bis 24-Jährige) erhöht. Insgesamt ein Drittel der befragten Allgemeinbevölkerung kann sich vorstellen, sich ebenfalls antirassistisch zu engagieren (vgl. DeZIM 2022: 3ff.).

Der Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) vom November 2023 bekräftigt einige Ergebnisse der Auftaktstudie und zeigt ebenfalls auf, dass rassistische Diskriminierung kein Randphänomen in der deutschen Gesellschaft ist. Der Bericht spezifiziert, dass die unterschiedlichen PoC-Communities unterschiedliche Erfahrungen machen: So berichten Schwarze Menschen am stärksten darüber, dass sie mehrmals im Jahr rassistisch bedroht oder belästigt werden (vgl. DeZIM 2023: 8ff.). 2022 lag laut Bundesinnenministerium die Zahl der rassistisch motivierten Straftaten gegen PoC bei 10.038 Delikten, wovon 84 % als politisch rechts motiviert verurteilt wurden. Das ist ein Anstieg um 8,68 % zum Vorjahr (2021 lag die Deliktzahl bei 9.236). PoC sind also nach wie vor dem Risiko ausgesetzt, rassistisch und strafrechtlich relevante Gewalt zu erleben (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat/Bundeskriminalamt 2023: 11). Nicht zu unterschätzen ist zudem, dass rassifizierte Menschen, die rassistische Diskriminierung erfahren, oft mehrfach diskriminiert werden, also z. B.

auch aufgrund ihres sozioökonomischen Status, ihrer religiösen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts usw.. Rassifizierte Menschen erfahren rassistische Diskriminierung in ihrem Alltag, sei es in der Öffentlichkeit und in ihrer Freizeit oder in ihren Wohn-, Arbeits-, Bildungs- und Gesundheitsstätten oder Behörden. Gerade in Ämtern und Behörden erlebt ein erhöhter Anteil an PoC, z. B. Menschen mit asiatischem oder muslimischem Hintergrund, rassistische Diskriminierung. Diese Erfahrungen schaden nicht nur den Betroffenen selbst, sondern können die Gesamtgesellschaft belasten. Beispielsweise belasten rassistische Diskriminierungserfahrungen das mentale Wohlbefinden der Betroffenen und erhöhen somit das Risiko depressiver Symptome, was gleichzeitig eine Belastung für das Gesundheitssystem darstellt vor dem Hintergrund, dass nicht wenige Menschen davon betroffen wären (vgl. DeZIM 2023: 9ff.). Nicht nur aus wirtschaftlichem Interesse ist es wichtig, Daten zu Diskriminierung zu untersuchen, vielmehr gehört es zur demokratischen Verantwortung, die Verfassung zu schützen, indem ihre darinannoncierten Werte und Prinzipien realisiert werden. Solange rassistische Diskriminierungsmechanismen nicht eingedämmt werden, verlagert sich die Instabilität gegenüber der demokratischen Kongruenz und begünstigt die andauernde Naturalisierung der rassistischen Wirklichkeit, wobei die größten Leidensträger rassifizierte Menschen bleiben. Die Forscher*innen des DeZIM betonen, dass gerade die Krisen des letzten Jahrzehnts (Kriege, Pandemie, Klimakatastrophe, Flucht usw.) Diskriminierungsmechanismen verstärken und Ungleichheitsstrukturen verschärfen können, die die Dringlichkeit antidiskriminierungssensibler Maßnahmen auf politischer und zivilgesellschaftlicher Ebene zur Bekämpfung von Rassismus skizzieren (vgl. ebd.: 26ff.). Welchen Beitrag die Soziale Arbeit hierfür leistet und was sie darüber hinaus bewirken kann, wird im folgenden Kapitel diskutiert.

6. Beiträge der Sozialen Arbeit gegen rassistische Alltagsstrukturen

Ein Beitrag reicht nicht dafür aus, um darüber zu diskutieren, welche Versäumnisse und Fehlentwicklungen die Soziale Arbeit hinsichtlich der Bekämpfung rassistischer Alltagsstrukturen zu verantworten hat. Darüber hinaus bedarf es hierzu vertiefender Forschungsbeiträge (vgl. z. B. hierzu Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit Melter 2007).

Im Allgemeinen ist nicht zu leugnen, dass ein Handlungsauftrag gegenüber der Sozialen Arbeit existiert, wenn es um rassistische Alltagsstrukturen in der deutschen Gesellschaft geht. Zu den klassischen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit in Deutschland gehört inzwischen die Migrationsarbeit (z. B. Suche bei Unterkunft, Ausbildung, Arbeit; Hilfe bei Anträgen und Behördengängen, interkulturelle Beratung für Familien mit Migrationsbiografie und Asylsuchende u. v. m.)

Abgesehen davon ist Soziale Arbeit »Teil der Gesellschaft« (Attia 2013: 335) und kann deswegen Machtverhältnisse stabilisieren oder verändern. Es ist Aufgabe der Sozialen Arbeit, Gesellschaftskritik zu üben und Konflikte zu beschwichtigen. Denn gesellschaftskritische Soziale Arbeit erkennt Diskriminierungs- und Zuschreibungsmechanismen sowie Handlungsspielräume. Darunter fällt in erster Linie die rassismuskritische Auseinandersetzung der Sozialen Arbeit in ihren (eigenen) Institutionen, Forschungsgebieten und Universitäten, um schließlich die hegemonialen Konstruktionen zu erkennen, zu problematisieren und gesellschaftskritisch zu dekonstruieren. Soziale Arbeit ist beauftragt, sich in rassistischnonkritische Diskurse einzumischen sowie die Partizipation von PoC an den Diskursen zu veranlassen. Rassismuskritische Diskurse sind Diskurse, die Mitglieder der Gesellschaft als »Andere« konstruieren und eine ungleiche Ressourcenverteilung direkt oder indirekt legitimieren (vgl. ebd.: 334ff.). Am Beispiel des Geheimplans (s. Kapitel 2) bzw. der rassistischen Idee der Remigration lässt sich bspw. erkennen, dass sich die anfängliche Empörung in eine vermeintlich rechtliche Diskussion um die Frage, wie delinquente Migrant*innen abgeschoben werden können, wandelte. Unklar wurde dabei im Verlauf der Diskussionen, wer als Migrant*in einzuordnen ist bzw. auch die erneuten hitzigen Diskussionen um die Migrationsfragen, wie, warum Integration nicht gelingt, wie Abschiebungsprozesse beschleunigt werden und ob die Einwanderung aus bestimmten Ländern in Zukunft eingeschränkt werden muss (siehe z. B. hierzu die Sendungen von Markus Lanz vom 18. April², 01. Mai³, 04.⁴ und 06. Juni⁵ 2024 sowie die Sendung

2 <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-18-april-2024-102.html>

3 <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-1-mai-2024-100.html>

4 <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-4-juni-2024-100.html>

5 <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-6-juni-2024-100.html>

Maischberger vom 10.⁶ und 23. April⁷ 2024). Diese Diskursexplosionen tragen wenig dazu bei, die Diskriminierungsmechanismen zu bekämpfen und deutsche Staatsbürger*innen mit Migrationsbiografie als Teil der Gesellschaft zu begreifen. Vielmehr bewirken sie genau die Dichotomisierung, auf der die rassistischen Verdrängungsfantasien beruhen.

Kulturelle Vielfalt leben hingegen bedeutet, diese Dichotomisierung zu delegitimieren und dadurch die Integration von marginalisierten People of Color in Deutschland auf der einen Seite zu gewährleisten. Denn Integration kann nur gelingen, wenn die Mehrheitsgesellschaft bzw. das System die dafür erforderlichen Strukturen bereitstellt und Prozesse des Othering nicht zusätzlich vorantreibt. Wenn dies nicht erfüllt wird, muss die Mehrheitsgesellschaft es auf der anderen Seite aushalten, wenn PoC rassistische Äußerungen, einen fehlenden Teilhabezugang und die realen Benachteiligungsstrukturen publik machen. Im Sinne der Allgemeinen Erklärung aus der UNESCO-Generalkonferenz gelingt die gesellschaftliche Akzeptanz kultureller Vielfalt gerade dann, wenn alle gesellschaftlichen Gruppen, aber besonders die marginalisierten Gruppen, am Dialog beteiligt werden (s. Kapitel 3).

Weg von verschobenen Irritationsdiskursen gegeneinander, hin zu einem verständigenden Dialog miteinander im Einsatz für diskriminierungsfreie Sphären: Gerade das ist Aufgabe der Sozialen Arbeit, was nur dann gelingt, wenn aktiv gesellschaftspolitisch Rassismuskritik angeregt wird. Wie sich aus den bisherigen Ausführungen ergibt, sind rassistische Strukturen systematisch in Medien, Bildung und Politik präsent. PoC erleben rassistische Diskriminierung in ihrem Alltag, auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt und im Bildungssystem (s. Kapitel 5). Dieses System muss in erster Linie erkannt und problematisiert werden, um es dekonstruieren zu können. Denn vor allem das Bewusstwerden ist der erste Schritt hin zur sozialen Gerechtigkeit (vgl. Car 2017: 885ff.), für die sich die Bundesrepublik Deutschland als Vertragspartner der ICCPR, EMRK und ICERD verpflichtet hat (s. Kapitel 4).

Das DeZIM sieht es als politische Verantwortung, unter anderem Forschung zu Rassismus und Rechtsextremismus zu stärken bzw. Forschungsprojekte zu fördern. Die Bundesregierung hat auch Expert*innenkreise geschaffen und Beauf-

6 <https://www.ardmediathek.de/video/Y3JpZDovL2Rhc2Vyc3RlMmRlL21lbnNjaGVuIGJlaSBtYWlzY2hiZXJnZXIvMjAyNC0wNC0xMF8yMy0wMC1NRVNa>

7 <https://www.ardmediathek.de/video/maischberger/maischberger-am-23-04-2024/das-erste/Y3JpZDovL2Rhc2Vyc3RlMmRlL21lbnNjaGVuIGJlaSBtYWlzY2hiZXJnZXIvMjAyNC0wNC0yM18yMi01MC1NRVNa>

tragte für unterschiedliche Diskriminierungsformen ernannt, die im Einsatz zur Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und zur Prävention rassistischer Ideologien und Praktiken sind (vgl. DeZIM 2023: 30ff.). Ein Bewusstsein für Rassismuskritik in der Zivilgesellschaft und auf institutioneller Ebene gelingt nicht nur durch Dialog und politische Maßnahmenergreifung zum Schutz vor Diskriminierung, sondern durch Forcierung diskriminierungs- und rassismussensibler Sprache in der Medien-, Forschungs- und Bildungslandschaft, auch unter Berücksichtigung der Möglichkeit, entsprechende rassistische Vorfälle zu melden bzw. hierzu beraten zu werden (vgl. ebd.: 200ff.). Gerade Fachkräfte der Sozialen Arbeit ohne Migrationsbiografie tragen die Verantwortung, sich mit rassismuskritischer Sprache, ihren eigenen Privilegien (vgl. hierzu z. B. Critical Whiteness Tißberger 2017) sowie pädagogischen Kompetenzen im Hinblick auf die Migrationsgesellschaft (vgl. hierzu z. B. Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft Dogmus u. a. 2016) auseinanderzusetzen. Dieser Beitrag versucht, hierfür einen (ersten) wichtigen Anstoß zu geben.

7. Sensibilisierung von Fachkräften der Sozialen Arbeit

Rassismus ist keine Theorie, kein Konstrukt und kein Label.

Rassismus ist eine unbestreitbare, quantitativ und qualitativ dokumentierte Alltagsrealität in Deutschland. Das Wissen um diese Realität ist nur eine Seite. Eine weitere Seite stellt das Wissen um verpflichtende Handlungsstrategien zur Bekämpfung rassistischer Diskriminierung dar. Handlungsstrategien sind deshalb verpflichtend, da rassistische Benachteiligung gegen die Verfassung verstößt und die nachhaltige Umsetzung dieser Strategien der Auftrag handlungsbemächtigter Akteur*innen ist, die sich den Einsatz für ein gerechtes, soziales Miteinander auf ›die Fahne‹ geschrieben haben bzw. denen bereits in der Ausbildung unterrichtet wird, sich entsprechende Handlungsstrategien anzueignen. Nicht gering zu schätzen ist daher die Rolle jeder einzelnen Fachkraft der Sozialen Arbeit.

Denn 2024 wird noch vom ›Kampf‹ gegen Rassismus gesprochen. Die Ereignisse im Jahr 2024 und die damit in Verbindung stehenden Versuche, Rassismus zu bagatellisieren, benötigen einen unermüdlichen und erkennbaren Kraftaufwand von allen, die diese Legitimierungsversuche nicht dulden. Denn keine Positionierung

ist auch eine Haltung. Eine diskriminierungssensible und rassismuskritische Haltung hingegen, die nicht nur auf theoretischem Wissen, sondern vielmehr auf Reflexionsprozessen beruht, ermöglicht es erst Handlungsstrategien zu erwerben, um wirksam gegen rassistische Phänomene vorgehen zu können.

Es genügt jedoch nicht, zu erklären, dass kulturelle Vielfalt ein Teil der eigenen Lebensmentalität oder -realität ist, ohne sich mit den hegemonialen oder gar eigenen reproduzierenden Privilegierungs- und Benachteiligungsmechanismen auseinanderzusetzen. Um als Fachkraft eine handlungswirksame, sensibilisierte und vor allem professionelle Haltung im Berufsalltag zu verkörpern, gehört nun mal eine »ungemütliche« Reflexion der faktenbasierten Rassismusphänomene dazu. Denn als von Rassismus nicht betroffene Person stabilisiert man solange diese hegemonialen Machtstrukturen, bis die eigenen Privilegien bewusst erkannt und thematisiert werden. Solange diese hingegen dethematisiert oder gar negiert werden, bleiben rassistische Strukturen und Diskriminierung irritationslos stabil bzw. ist eine Sichtbarmachung dieser von PoC alleine ineffektiv (Tißberger 2017: S. 87ff.). Der Weg zu einer solchen Haltung ist ein kontinuierlicher Lernprozess, der Achtsamkeit und den Willen zur Veränderung erfordert. Dieser Prozess sollte von Fachkräften der Sozialen Arbeit aktiv verfolgt werden, wenn sie sich als Akteur*innen des sozialen Wandels verstehen.

Literatur

ARD-Tagesschau (2024): Mehr als 200.000 Menschen gegen Rechtsextremismus, <https://www.tagesschau.de/inland/demos-gegen-rechtsextremismus-104.html> [07.06.2024].

Attia, I. (2013): Perspektivenwechsel durch Dekonstruktion. Islamdiskurs und (rassismus-)kritische Soziale Arbeit, in: Hünersdorf, B./Hartmann, J. (Hrsg.), Was ist und wozu betreiben wir Kritik in der Sozialen Arbeit? Disziplinäre und interdisziplinäre Diskurse, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 333–350.

Barskanmas, C. (2019): Recht und Rassismus. Das menschenrechtliche Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse, Berlin: Springer.

Bensmann, M./von Daniels, J./Dowideit, A./Peters, J./Keller, G. (2024): Geheimplan gegen Deutschland, <https://correctiv.org/aktuelles/neue-rechte/2024/01/10/geheimplan-remigration-vertreibung-afd-rechtsextreme-november-treffen/> [07.06.2024].

Bundesministerium des Innen und für Heimat/Bundeskriminalamt (2023): Politisch motivierte Kriminalität im Jahr 2022. Bundesweite Fallzahlen, https://www.bmi.bund.de/Shared-Docs/downloads/DE/veroeffentlichungen/nachrichten/2023/05/pmk2022-factsheets.pdf?__blob=publicationFile&v=5 [07.06.2024].

Carr, P. R. (2017): Whiteness and White Privilege. Problematizing Race and Racism in a »Color-blind« World and in Education, in: Fereidooni, K./El, M. (Hrsg.), Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden: Springer VS, S. 871–890.

Correctiv (o. J.): Über uns, <https://correctiv.org/ueber-uns/> [29.08.2024].

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. (2022): Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realitaeten/Zusammenfassung_DeZIM-Studie_Rassistische-Realitaeten.pdf [07.06.2024].

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors, https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Rassismus_Symptome/Rassismus_und_seine_Symptome.pdf [07.06.2024].

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V. (2024): Rassistische Realitäten, <https://www.rassismusmonitor.de/publikationen/studie-rassistische-realitaeten/> [07.06.2024].

Dogmus, A./Karakasoglu, Y./Mecheril, P. (2016): Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft, Wiesbaden: Springer.

Evers, H. (2016): Bildung durch interkulturelle Begegnung, Wiesbaden: Springer.

Fereidooni, K./El, M. (2017): Rassismus im Lehrer_innenzimmer, in: Fereidooni, K./El, M. (Hrsg.), Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden: Springer VS, S. 477–492.

Jäger, S./Munziger, A. (2019): Kulturelle Vielfalt als Dimension des gerechten Friedens (Band 4), Wiesbaden: Springer.

Melter, C. (2007): Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit, in: Geisen, T./Riegel, C. (Hrsg.), Jugend, Partizipation und Migration, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 107–128.

NDR (2024): »L'Amour Toujours«: Fast 30 Fälle in Niedersachsen polizeibekannt, <https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/Lamour-Toujours-Fast-30-Faelle-in-Niedersachsen-polizeibekannt,volksverhetzung156.html> [07.06.2024].

Pisetzki, D. (2022): People of Color, <https://www.gra.ch/bildung/glossar/people-of-color/> [07.06.2024].

Scherr, A./El-Mafaalani, A./Yüksel, G. (2017): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: Springer.

Scholl, M./Diekmann, N./Gebhard, D. (2024): Weidel beendet Zusammenarbeit mit Hartwig, <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/deutschland/afd-weidel-geheimtreffen-reaktion-hartwig-100.html> [07.06.2024].

Shooman, Y. (2014): »... weil ihre Kultur so ist«. Narrative des antimuslimischen Rassismus, Bielefeld: Transcript.

Tißberger, M. (2017): Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender, Heidelberg, Berlin: Springer.

UNESCO heute (2002): Allgemeine Erklärung zur kulturellen Vielfalt, in: Zeitschrift der Deutschen UNESCO-Kommission, Ausgabe 1–2, S. 1–6, https://www.unesco-phil.uni-bremen.de/dokumente/UNESCO/deklaration_kulturelle_vielfalt.pdf [07.06.2024].

Welt (2024): »Ausländer raus«-Gesänge auf Partys und Volksfesten – Staatsschutz ermittelt, <https://www.welt.de/251693138> [07.06.2024].

Weiterführende Links

Hier finden sich Antidiskriminierungsberatungsstellen für Betroffene von Rassismus:

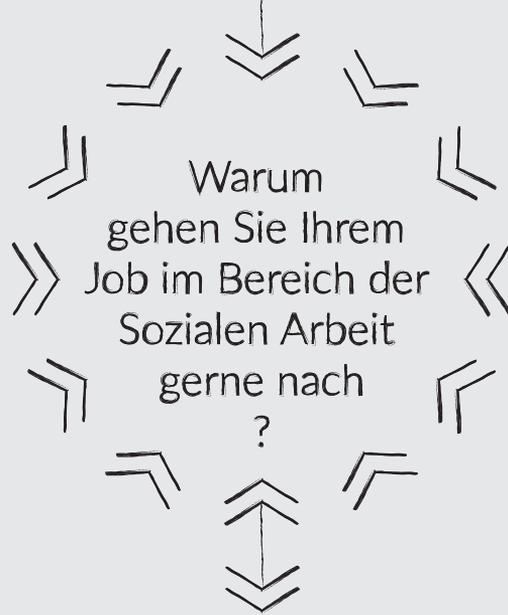
- <https://www.antidiskriminierungsstelle.de>
- <https://www.integrationsbeauftragte.de>

Hier finden sich Fortbildungsmöglichkeiten für Fachkräfte zum Thema Interkulturelle Kompetenz, Rassismus und Kritischem Weißsein:

- <https://www.ljr-nrw.de>
- <https://isa-muenster.de/veranstaltungen>

Und hier findet sich ein satirischer Beitrag von Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani mit dem Titel »Remigration zu Ende gedacht« bei der Sendung Pentagon vom 21.02.2024:

- <https://www.youtube.com/watch?v=-yCoHE0foQo>



»Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen erlebe ich als sehr erfüllend, weil ich junge Menschen dabei unterstützen kann, ihre Stärken zu entdecken, sie weiterzuentwickeln und ihren eigenen Weg zu finden«

– Luisa –



Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen

Fetale Alkoholspektrumstörungen (FASD) in stationärer Jugendhilfe

Julia Kilp

Welche Anforderungen ergeben sich aus den (Verhaltens-)Besonderheiten bei FASD für die Fachkräfte in stationärer Jugendhilfe und welche Ansätze zur Entwicklung einer inklusiv-pädagogischen Handlungsänderung liefert die neurobehaviorale Perspektive?

1. FASD in stationärer Jugendhilfe – eine Problembeschreibung

Seit den 1970er Jahren wird das Fetale Alkoholsyndrom, gestützt auf Studien und Erkenntnisse aus den USA und Kanada, in Deutschland untersucht. Noch Anfang 2000 waren Fetale Alkoholspektrumstörungen¹ jedoch in Einrichtungen der stationären Jugendhilfe nahezu unbekannt. Wie Ter Horst (2017: 33f.) beschreibt, konnten Fachkräfte aus Heimen, Jugendämtern, Kliniken, Schulen und anderen Kontexten mit der Begrifflichkeit sowie den einhergehenden Verhaltensbesonderheiten wenig anfangen. Die Auseinandersetzung mit den komplexen Verhaltens-, körperlichen und neurologischen Besonderheiten führt in der stationären Jugendhilfe häufig zu Überforderung und Hilflosigkeit der Fachkräfte. So greift die Ausrichtung der gesetzlich vorgeschriebenen Hilfeplanung nach §36 KJHG auf Kooperation, Mitwirkungsbereitschaft und Zielerreichung bei FASD-Betroffenen

1 Im Folgenden als FASD abgekürzt; ich verwende das Akronym FASD stellvertretend für alle möglichen Ausprägungsformen der Behinderung.

nur suboptimal. Die Überforderung des Helfer*innensystems resultiert außerdem aus der Problematik, dass Hilfeplanziele nicht erreicht und angestrebte Entwicklungsziele nicht stringent verfolgt oder aber von tagesformabhängigen Leistungsniveaus überschattet werden (vgl. Ter Horst 2017: 38f.).

Ich bin überzeugt, dass die als verhaltensauffällig deklarierten Besonderheiten von Kindern und Jugendlichen mit FASD nicht auf Verhaltensprobleme, sondern auf neurologische Einschränkungen zurückzuführen sind. Was wäre, wenn wir bei der Bewertung der Verhaltensweisen dieser Kinder und Jugendlichen von der Hypothese einer echten Einschränkung der hirnorganischen Fähigkeiten ausgehen und sie gemäß dem sozialen Modell von Behinderung – »ein Mensch ist nicht behindert, er wird behindert« (vgl. Christians 2019) – als Fachkräfte (nicht nur in stationärer Jugendhilfe) durch behinderungsspezifische Modifikation der sie umgebenden Umwelt dazu befähigen, positives Verhalten zu zeigen? Welche Anforderungen ergeben sich aus den (Verhaltens-)Besonderheiten bei FASD für die Fachkräfte in stationärer Jugendhilfe? Gerade für Kinder und Jugendliche mit dieser speziellen Form der Behinderung müssen Wege gefunden werden, wie sie trotz teilweise eingeschränkter Gruppenfähigkeit mit anderen zusammenleben und begleitet werden können.

2. Fetale Alkoholspektrumstörungen

In Deutschland werden schätzungsweise 12.650 Kinder mit FASD geboren, wobei die Dunkelziffer höher liegt. Mit einer Prävalenz von etwa einem Prozent ist FASD eine der häufigsten biologischen Ursachen für Intelligenzminderung und tritt häufiger auf als die bekanntere Trisomie 21 (Häßler u. a. 2017: 14; Hoff-Emden/Landgraf, 2019: 59). Wie Schmidt u. a. beschreiben, stellt FASD als Begrifflichkeit keine Diagnose, sondern vielmehr einen beschreibenden Sammelbegriff dar, der drei Syndromausprägungen der »vorgeburtlichen Schädigung eines Kindes durch Alkoholkonsum der Mutter während der Schwangerschaft umfasst« (Schmidt u. a. 2016: 15). Das daraus resultierende Schädigungsspektrum durch pränatale Alkoholexposition ist breit und reicht von offensichtlich fazialen oder physischen Stigmata bis hin zu – auf den ersten Blick – eher subtilen Verhaltensbesonderheiten, die zunächst Differentialdiagnosen wie Bindungsstörung, ADHS oder Autismus vermuten lassen (vgl. Nordhues 2013: 13). Abbildung 1 stellt dies grafisch dar.



Abb. 1: Oberbegriff Fetale Alkoholspektrumstörungen (Institut für FASD, Julia Kilp, 2019)

2.1 Diagnostik

Zu den möglichen Diagnosen gehören das Fetale Alkoholsyndrom (FAS), das partielle Fetale Alkoholsyndrom (pFAS) sowie die Alkoholbedingte Entwicklungsneurologische Störung (ARND). Diese Diagnosen sind durch Verhaltens- und Lernauffälligkeiten sowie physische und mentale Störungen gekennzeichnet, die ein Leben lang bestehen und direkt mit vorgeburtlicher Alkoholexposition verbunden sind (vgl. Spohr 2016: 10). Während einige äußere Merkmale sich im Laufe der Zeit verändern respektive verwachsen, bleiben die kognitiven und Verhaltensdefizite dauerhaft bestehen. Die Diagnose erfolgt im deutschsprachigen Raum nach der deutschen S3-Leitlinie.

Die nachfolgende Darstellung (Abb. 2) komprimiert die Diagnosekriterien der verschiedenen Störungsbilder anschaulich.

FASD	FAS	pFAS	ARND
WACHSTUMS-AUFFÄLLIGKEITEN	mindestens eine	nein	nein
FACIALE AUFFÄLLIGKEITEN	alle drei	mindestens zwei	nein
ZNS-AUFFÄLLIGKEITEN	mindestens eine	mindestens drei	mindestens drei
BESTÄTIGTE ODER NICHT-BESTÄTIGTE INTRAUTERINE ALKOHOL-EXPOSITION	nein	bestätigt oder wahrscheinlich	bestätigt

Abb. 2: Übersicht Diagnosekriterien FASD (Institut für FASD, Julia Kilp 2019) angelehnt an die Darstellungen aus Landgraf/Heinen 2013.

Wie in Abbildung 2 deutlich wird, tragen die drei verschiedenen Unterformen der FASD den unterschiedlichen Manifestationsformen des Teratogens Alkohol Rechnung, dürfen aber nicht als Einteilung hinsichtlich eines Schweregrades verstanden werden. Es wird deutlich, dass FASD erst in der Zusammenschau all dieser Symptomatiken erkenn- und diagnostizierbar wird (vgl. Feldmann u. a. 2020: 12). Die meisten Menschen mit FASD zeigen keine äußeren Merkmale, leiden jedoch unter erheblichen neuropsychologischen und kognitiven Einschränkungen. Die Hirnschädigung liegt somit »unsichtbar« in allen Unterformen vor und muss daher bei Zuordnungen und Interventionen der Fachkräfte beachtet werden, um das Risiko der Entwicklung sekundärer Störungen zu senken. Studien zufolge können 70,5 % der FASD-Betroffenen nicht eigenständig leben und benötigen lebenslang Unterstützung (Hoff-Emden/Landgraf 2019: 27ff.; Streissguth u. a. 2004: 61). In der Regel sind die lebenslangen Beeinträchtigungen so gravierend, dass die Voraussetzung einer Schwerbehinderung gegeben ist und die Betroffenen ein Leben lang auf vielfältige, flankierende Hilfen angewiesen sind (vgl. Becker 2015; Die Drogenbeauftragte der Bundesregierung 2017: 83).

Vor Einführung der Intelligenztestung in den frühen Jahren des 20. Jahrhunderts wurden Menschen mit kognitiven Einschränkungen üblicherweise hinsichtlich ihrer sogenannten »adaptiven Fähigkeiten«, also ihres alltäglichen Funktionsniveaus identifiziert. Mit der Einführung der IQ-Norm verlagerte sich der diagnostische

Schwerpunkt von adaptiven Fähigkeiten hin zu kognitiven Aufgaben, wobei Verhaltensbeobachtungen außerhalb der Testumgebung weniger berücksichtigt wurden (vgl. Landgraf u. a. 2020: 116f.). Dies führt dazu, dass aufgrund der geltenden Einteilung in Behinderung nach dem IQ-Wert viele Kinder und Jugendliche mit FASD in Jugendhilfeeinrichtungen untergebracht sind, weil sie nach der reinen IQ-Orientierung, die bei FASD wenig sinnvoll ist, nicht offiziell zu der Personengruppe zählen, die bislang noch in den Zuweisungskontext von Einrichtungen der Eingliederungshilfe gehört.

2.2 Prävalenz in den Hilfen zur Erziehung

In Deutschland gibt es keine gesicherten Studien zur Anzahl der Kinder und Jugendlichen mit FASD in den Hilfen zur Erziehung. Gleichzeitig weisen aktuelle nationale sowie internationale Studien übereinstimmend darauf hin, dass das Ausmaß der FASD in Theorie und Praxis noch immer unterschätzt wird (vgl. Kraus u. a. 2019: 98). Amerikanische Studien legen nahe, dass etwa 80 % aller fremduntergebrachten Kinder von FASD betroffen sind. Inwieweit diese Zahlen auch für Deutschland übertragbar sind, ist an dieser Stelle fraglich. 2013 wurde in der Zeitschrift *Pediatrics* das Ergebnis einer Studie veröffentlicht, nach der in den Einrichtungen der Jugendhilfe »6 Prozent der Kinder in child-care-systems von FASD betroffen sind« (Ter Horst 2017: 40). 2015 initiierte Joachim Decker vom Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg die Prävalenzstudie »FASD in der stationären Erziehungshilfe«. Hierzu wurden in einer Vorstudie Einrichtungen in einem Gesamtumfang von circa 2.000 stationären und 200 teilstationären Plätzen und deren Mitarbeiter*innen befragt. Das Ergebnis der Studie verdeutlicht, dass der Grad der Auseinandersetzung mit dem Thema FASD einen großen Einfluss auf die berichteten Fallzahlen hat. So berichten die Einrichtungen, die sich bisher nicht mit FASD befasst hatten, dass es keine Kinder und Jugendlichen mit der Diagnose oder dem Verdacht auf FASD gäbe. Jene Einrichtungen, die sich dem Thema FASD bereits etwas zugewendet hatten, berichteten, dass es durchaus Verdachtsdiagnosen oder diagnostizierte Kinder und Jugendliche in ihrer Einrichtung gäbe. Alle Einrichtungen, in denen eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema stattgefunden hat, gaben an, auch Kinder und Jugendliche mit FASD zu betreuen. Die Prävalenzstudie zeigte, dass es pro 100 Kindern/Jugendlichen in den Einrichtungen 4,4 FASD-Fälle gibt (vgl. Decker 2018: 50ff.).

3. Always think brain – wie kann neurosensibel auf das Verhalten bei FASD geschaut werden?

Menschen mit FASD zeigen viele neurologisch bedingte Verhaltensweisen, die von denen neurotypischer Menschen abweichen und für das betreuende Umfeld große Herausforderungen darstellen (vgl. Evangelisches Kinderheim Sonnenhof 1995: 2). In Anlehnung an das Eisbergmodell des Teacch-Ansatzes und an das Verhaltensverständnis der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg wird Verhalten in meinen Überlegungen immer als sinnhaft verstanden. Ein Verhalten mag vermeintlich ohne (erkennbare) Ursache erfolgen, das Kind oder der*die Jugendliche wird jedoch einen inneren Grund haben, sich entsprechend zu verhalten. Das gezeigte Verhalten, das im Vergleich zur neurotypischen Normgesellschaft als abweichend erscheint, sollte daher immer auf dessen Funktion und inneren Grund untersucht werden. Davon ausgehend lassen sich individuell angepasste und effektive Strategien zur positiven Verhaltensunterstützung ableiten (vgl. Gens 2009: 7; Häußler u. a. 2014: 11). Der Blick auf das Verhalten der Kinder und Jugendlichen mit FASD erfolgt also durch die neurobehaviorale Perspektive.

Die neurobehaviorale Perspektive basiert auf den Erkenntnissen der Neurobiologie und verknüpft Verhaltensweisen mit hirnanorganischen Schäden. Die Verhaltensbesonderheiten von Menschen mit FASD werden gemäß diesem Verständnis hypothetisch immer mit einer echten Einschränkung von hirnanorganischen Fähigkeiten in Einklang gebracht und die Modifikationen des Umfelds darauf abgestimmt und angepasst (vgl. Liesegang 2020: 35).

3.1 Verhaltensmerkmale bei FASD

Kinder und Jugendliche mit FASD zeigen aufgrund der irreparablen Schädigung des Zentralen Nervensystems Verhaltensweisen, die als herausfordernd empfunden werden. Bereits 1996 beschrieb das Institute of Medicine die Fetalen Alkoholspektrumstörungen als Oberbegriff für Syndromausprägungen, bei denen die üblichen pädagogischen Interventionstechniken in Bezug auf die Verhaltenssymptomatik kaum oder gar nicht greifen (vgl. Spohr 2016: 37). Die hirnanorganisch bedingten Beeinträchtigungen durch pränatale Alkoholexposition betreffen

Wahrnehmung, Impulskontrolle und Gedächtnis und wirken sich direkt auf das Verhalten der betroffenen Kinder und Jugendlichen aus. Da Kinder und Jugendliche mit FASD, wie in Kapitel 2 beschrieben, meist keine äußeren Auffälligkeiten zeigen, wird ihr Umfeld selten an ihre Einschränkungen angepasst und ihre Verhaltensweisen werden oft missverstanden (vgl. Liesegang 2022: 34). Kinder und Jugendliche mit FASD werden somit häufig nicht als das (an-)erkannt, was sie sind: Menschen mit einer angeborenen Behinderung. Daher stehen sie im Alltag permanent Anforderungen und Erwartungen gegenüber, die sie aufgrund der Hirnschädigung ohne Hilfe gar nicht erfüllen können (vgl. Falke/Stein 2017: 15).

3.1.1 Auswirkungen auf kognitiver Ebene

Wie alle Symptome der Spektrumstörung sind auch die kognitiven Einschränkungen variierend. So kann eine globale Intelligenzminderung ($IQ < 70$) vorliegen, während die Betroffenen zum Teil aber auch über einen normalen oder hohen IQ verfügen (vgl. Hoff-Emden/Landgraf 2019: 50). Nur eine Minderheit der FASD-Betroffenen hat einen unterdurchschnittlichen IQ, die Mehrheit befindet sich im Grenzbereich des durchschnittlichen IQ.

Bei FASD entspricht das Funktionsniveau aufgrund des Hirnschadens oft dem eines Menschen mit geistiger Behinderung, auch wenn der IQ-Wert zu hoch ist, um offiziell als geistige Behinderung eingestuft zu werden (vgl. Landgraf u. a. 2020: 115ff.). Die Einschränkungen der exekutiven Funktionen (oder einfacher formuliert: die exekutiven Dysfunktionen) sowie weitere Auffälligkeiten des Zentralen Nervensystems führen dazu, dass die Betroffenen häufig nicht in der Lage sind, ihren eigentlichen IQ angemessen abzurufen. Dieser wird folglich durch die exekutiven Dysfunktionen, auf die unter Punkt 3.2 näher eingegangen wird, relativiert (vgl. Schindler 2017: 10).

3.1.2 Auswirkungen auf sozialer Ebene

Das Sozialverhalten ist bei FASD am stärksten betroffen. Untersuchungen zeigen, dass die sozialen Fähigkeiten von Betroffenen im Alter zwischen 13 und 33 Jahren denen von sechsjährigen Kindern entsprachen. Alle drei Ausprägungsformen von FASD haben gemeinsam, dass das tatsächliche Entwicklungsalter in verschiedenen Dimensionen deutlich vom biologischen Alter abweicht.

Entwicklungsdiskrepanzen

Lebensalter 18 Jahre



Abb. 3: Entwicklungsdiskrepanzen, vgl. Institut für FASD, Julia Kilp (2021)

Kinder und Jugendliche mit FASD zeigen häufig distanzloses Verhalten, fehlendes Risikobewusstsein, eingeschränkte oder fehlende Impulskontrolle, Naivität und ein mangelndes Verständnis für soziale und sexuelle Grenzen. Bedingt durch diese weitreichenden Einschränkungen in der Sozialkompetenz werden Kinder und Jugendliche mit FASD tendenziell von der gleichaltrigen Peer Group abgelehnt und haben Schwierigkeiten, Freundschaften aufzubauen und zu halten (vgl. Landgraf u. a. 2020: 126f.). Meist orientieren sich Kinder und Jugendliche mit FASD hinsichtlich ihrer Interaktions-, aber auch Beziehungspartner*innen an ihrem Entwicklungsalter und suchen sich so tendenziell jüngere Gegenüber. Vor allem im Bereich der Partnerschaft und Sexualität kann dies zu Problemen führen.

3.1.3 Auswirkungen auf sprachlicher Ebene

Aufgrund ihrer oft gut entwickelten sprachlichen Reproduktionsfähigkeiten werden Kinder und Jugendliche von ihrer Umwelt hinsichtlich ihrer Planungsfähigkeit und Selbständigkeit häufig überschätzt. Menschen mit FASD imitieren Sprach- und Sprechmuster von wichtigen Bezugspersonen häufig so genau, dass sie rhetorisch sehr gewandt wirken. Diese Fähigkeit zur sprachlichen Reproduktion, die auch als ›Party-talking-Phänomen‹ bekannt ist, steht im starken Widerspruch zu ihrem unterentwickelten Sprachverständnis (vgl. Hoff-Emden/Landgraf 2019: 50).

3.2 Exekutive Dysfunktionen

Neuropsychologisch betrachtet umfassen exekutive Funktionen alle Fähigkeiten, die an der Zielerreichung, der Koordination und Steuerung mehrerer Teilprozesse sowie an der Zielentwicklung beteiligt sind. Exekutive Funktionen sind besonders relevant, wenn es darum geht, von routinierten Handlungsabläufen abzuweichen (vgl. Müller 2013: 3). Exekutive Funktionen beschreiben alle mentalen Fähigkeiten, die menschliches Verhalten, Denken und den Umgang mit eigenen Gefühlen steuern. Gut ausgebildete exekutive Funktionen ermöglichen es, planvoll, zielgerichtet und situationsangemessen zu reagieren und sind von zentraler Bedeutung für die sozial-emotionale und kognitive Entwicklung von Kindern, indem sie die lebenslange Grundlage für Sozial- und Lernleistungen bilden (vgl. Bauer u. a. 2016: 9ff.; Kubesch 2020: 3). Die exekutiven Funktionen spielen zusammengefasst eine zentrale Rolle hinsichtlich der selbständigen Lebensführung des Menschen und haben, sofern diese gestört sind, einen großen Einfluss auf die Selbständigkeit im Alltag. Bei Kindern und Jugendlichen mit pränataler Alkoholexposition sind typischerweise Hirnfunktionen verändert, die für Selbstwahrnehmung, Orientierung, Selbstregulation, Abstraktionsvermögen, Handlungsplanung, Regelverständnis, Lernen, Sprachentwicklung, soziale Interaktion sowie räumliche und zeitliche Wahrnehmung verantwortlich sind (vgl. Liesegang 2022: 36). Diese exekutiven Dysfunktionen werden als Kernproblem der FASD diagnostiziert (vgl. Spohr 2016: 49).

Zu beobachten ist, dass die Verhaltenssymptomatiken bei FASD mit steigendem Lebensalter zunehmen. Für das bessere Verständnis dieses Phänomens ist es wichtig, zwischen primären und sekundären Beeinträchtigungen zu unterscheiden.

3.3 Primäre Beeinträchtigungen

Primäre Beeinträchtigungen bei FASD sind jene, die direkt auf die toxische Gehirnschädigung durch Alkoholkonsum in der Schwangerschaft zurückzuführen sind (vgl. Moder u. a. 2021: 747). Unter den primären Beeinträchtigungen werden also die Wachstumsauffälligkeiten, die möglichen Gesichtsveränderungen sowie die Auffälligkeiten des Zentralen Nervensystems verstanden. Diese Auffälligkeiten lassen sich in funktionelle und strukturelle ZNS-Auffälligkeiten unterteilen.

Zu den funktionellen Auffälligkeiten zählen die globale Intelligenzminderung und/oder die signifikante kombinierte Entwicklungsverzögerung, Sprachschwierigkeiten, Probleme mit der Feinmotorik, exekutive Dysfunktionen, Rechenschwäche, Aufmerksamkeitsstörungen sowie die Störungen der sozialen Fertigkeiten (vgl. Spohr 2016: 10ff.).

3.4 Sekundäre Beeinträchtigungen

Kinder und Jugendliche mit FASD haben ein hohes Risiko, sekundäre Beeinträchtigungen zu entwickeln. Sekundäre Beeinträchtigungen sind all jene Störungen, die nicht direkt durch FASD entstehen, sondern durch Fehlbetreuung und Fehlbehandlung (vgl. Hoff-Emden 2013: 387). Eine frühe Diagnose kann positiv zur Vermeidung oder Verminderung sekundärer Beeinträchtigungen wie Schulabbrüchen, Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt, auffälligem Sexualverhalten, Konflikten mit der Justiz, Delinquenz, der Entwicklung von Suchtstrukturen oder -erkrankungen, Obdachlosigkeit und Suizidalität beitragen, da dadurch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass entsprechende Interventionen eingeleitet werden. Weitere protektive Faktoren zur Vermeidung sekundärer Beeinträchtigungen sind neben der frühen Diagnosestellung die Unterbringung in einem stabilen, fördernden Umfeld sowie das Nicht-Erleben von körperlicher, seelischer und/oder sexueller Gewalt (vgl. Hoff-Emden/Landgraf 2019: 57ff.; Moder u. a. 2021: 750). Die Vermeidung und Verminderung sekundärer Beeinträchtigungen oder Folgeschäden durch Maßnahmen der Tertiärprävention stellen bei FASD das Hauptaugenmerk bei der Behandlung und Begleitung dar. Tertiärprävention meint in diesem Kontext alle Maßnahmen, die darauf ausgelegt sind, die Chronifizierung der Behinderung oder die Entwicklung von möglichen sekundären Krankheitsfolgen zu vermeiden oder zumindest zu minimieren. Systemisch betrachtet sind eine späte Diagnose, das Fehlen geeigneter Therapiemaßnahmen und das Ausbleiben effektiver Interventionen und Modifikationen des Umfeldes die größten Barrieren zur Vermeidung sekundärer Beeinträchtigungen (vgl. Hoff-Emden/Landgraf 2019: 57ff.; Moder u. a. 2021: 752).

4. Fazit

»Im Zoo sah ich einen Pinguin auf seinem Felsen stehen. Ich dachte: »Du hast es auch nicht besser als ich. Immerzu Smoking? Wo ist eigentlich deine Taille? Die Flügel zu klein. Du kannst nicht fliegen. Und vor allem: hat Gott bei dir die Knie vergessen?« Mein Urteil stand fest: Fehlkonstruktion. Dann ging ich eine kleine Treppe hinunter und sah durch eine Glasscheibe in das Schwimmbecken der Pinguine. Und da sprang »mein Pinguin ins Wasser, schwamm dicht vor mein Gesicht. [...] Er war in seinem Element! [...] Der Pinguin erinnert mich an zwei Dinge: erstens, wie schnell ich Urteile fälle, [...] und wie ich damit komplett danebenliegen kann. Und zweitens: wie wichtig das Umfeld ist, damit das, was man gut kann, überhaupt zum Tragen kommt.« (von Hirschhausen 2009: 355f.)

In meiner Überzeugung hat die Entfaltung von Potenzialen und Stärken immer etwas damit zu tun, wie gut das jeweilige Kind oder der*die jeweilige Jugendliche in Resonanz zu der umgebenden Umwelt steht. Erst das Erkennen von spezifischen Bedürfnissen, das Schaffen einer förderlichen Umgebung sowie das Umgeben-sein von wohlwollenden Beziehungspartner*innen ermöglicht es uns, die eigenen Stärken zu entfalten. Das gilt für Kinder und Jugendliche mit FASD gleichermaßen wie für neurotypische Menschen. Stärken offenbaren sich erst in einem passenden Umfeld. Der Kabarettist bringt es mit seiner Geschichte auf den Punkt: »Wer als Pinguin geboren wurde, wird auch nach sieben Jahren Therapie und Selbsterfahrung in diesem Leben keine Giraffe werden.« (von Hirschhausen 2009: 356). Die kabarettistisch übersteigerte Akzeptanz biologisch bedingter Defizite und Unterschiede bei FASD-Betroffenen erscheint wichtig, um sowohl die Fachkräfte als auch die Betroffenen selbst vor frustrierenden, weil nicht zu erreichenden Zielsetzungen und Anforderungsrahmen zu schützen. In Anbetracht der Tatsache, dass es sich bei FASD um eine Spektrumstörung handelt, die Symptome und Einschränkungen also sehr unterschiedlich ausgeprägt sind, ist es grundsätzlich wichtig, individuell-experimentelles Vorgehen bei allen konzeptionellen Vorgaben zu berücksichtigen.

Für die pädagogische Betreuung und in letzter Konsequenz daraus resultierend für die psychische Gesundheit der Kinder und Jugendlichen mit FASD ist es immens wichtig, dass sie auf ein gut informiertes Helfer*innensystem treffen, das in der Lage ist, die richtigen Hilfen und Angebote bereitzustellen. Einer amerikanischen

Langzeitstudie von Streissguth (2004) zu Folge sind, wie in Kapitel 3 dargestellt, Schutzfaktoren vor allem eine frühe Diagnose, verlässliche und kontinuierliche Betreuung sowie ein individueller Unterstützungsrahmen. Diese protektiven Faktoren sind es, die die sekundären Beeinträchtigungen, die die Fallvignette und die Prognose hinsichtlich einer zufriedenstellenden, eigenständigen Lebensführung erschweren, vermeiden oder zumindest minimieren. Wie können die Betreuung und der individuelle Unterstützungsrahmen aber nun konkret aussehen?

Die im zweiten Kapitel skizzierte neurobehaviorale Perspektive legt nahe, dass die gezeigten Auffälligkeiten, die auf den Hirnschaden zurückzuführen sind, von Fachkräften überhaupt erst einmal erfasst werden müssen. Problematisch erscheint hierbei, dass die guten sprachlichen Fähigkeiten das eingeschränkte Sprachverständnis überdecken und bei Nichtbefolgen von Aufgaben/Aufforderungen so schnell der Eindruck entstehen könnte, das Kind oder der Jugendliche mit FASD wolle nur nicht. Gedächtnisstörungen könnten in der Praxis als passiv-aggressiver Widerstand gedeutet werden, vor allem wenn die Fachkraft das Gefühl hat, diese oder jene Regel doch nun oft genug besprochen zu haben. Bezüglich der Regelverletzung kommt hinzu, dass Kinder und Jugendliche mit FASD, bedingt durch ihre leichte Suggestibilität und der Probleme im Transfer, Regeln häufig verletzen, aber aufgrund ihrer Einschränkungen in den Motiven leicht durchschaut werden können. Dies könnte fälschlicherweise als unbewusstes Strafbedürfnis interpretiert werden (vgl. Becker 2015: 369). Einrichtungen und den dort tätigen Fachkräften kommt also eine wichtige Funktion hinsichtlich der Vermeidung oder Verhinderung von sekundären Beeinträchtigungen/Folgeerkrankungen zu. Das Verstehen der hirnganischen Beeinträchtigungen und das konzeptionelle Berücksichtigen ebendieser ist deshalb so wichtig, da Anspruchshaltungen stets dem Störungsbild angepasst werden sollten (vgl. Hoff-Emden 2013: 79).

Passend hierzu stellt die neurobehaviorale Perspektive heraus, dass Entwicklungsspielräume durch passende Anforderungen entstehen, und liefert damit wichtige Hinweise für die positive Verhaltensunterstützung von Kindern und Jugendlichen mit FASD. Da sich die Betroffenen mit FASD die passende Umgebung aufgrund ihrer Hirnschädigung nicht selbst erzeugen respektive gestalten können, sind sie auf ein externes Gehirn angewiesen, welches die Anforderungen für sie steuert und das Umfeld behinderungsspezifisch modifiziert. Dies bedeutet nicht, dass ein kompletter Barriere-Abbau und eine vollständige Reduktion der Ansprüche erfolgen sollten, da dies gleichzeitig auch das Verhindern jedes Wachstums bedeuten würde. Wichtiger als der dogmatische Umgang damit ist die individuelle

Anpassung der Anforderungen zur tatsächlichen Einschränkung. Fachkräfte sollten darum wissen, dass Kinder und Jugendliche mit FASD (mehr) Zeit für einzelne Entwicklungsschritte benötigen, dass diskontinuierliche Entwicklungsverläufe Normalität sind und gewisse Kompetenzen nie erworben werden. Ter Horst (2015) arbeitet heraus, dass es geduldige, stabile und unaufgeregte Entwicklungsbegleitende benötigt, die sich professionell vom häufig unsozialen Verhalten abgrenzen können, ohne aus dem Kontakt zu gehen (vgl. ebd.: 17f.).

Die inklusiv-pädagogische Grundhaltung, die es zu entwickeln gilt, sollte dem (Hilfe-)Bedarf der Kinder und Jugendlichen mit FASD so flexibel und differenziert wie möglich gerecht werden. Grundlage der Interventionen sollte es sein, dem jeweiligen Entwicklungstempo sowie den spezifischen Besonderheiten des Kindes/des*der Jugendlichen angepasste Hilfen anzubieten und diese in einem gemeinsamen (Verstehens-)Prozess weiterzuentwickeln. Gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention werden auch Kinder und Jugendliche mit FASD im Gruppengeschehen als Expert*innen ihrer eigenen Situation verstanden, die in einem gemeinsamen, begleiteten (Verstehens-)Prozess aktiv als Subjekte und Akteur*innen ihrer eigenen Entwicklung anerkannt und unterstützt werden. Fachkräfte, die Kinder und Jugendliche mit FASD begleiten, brauchen eine veränderte Grundhaltung statt einer Orientierung am eigenen Förderoptimismus und kurzfristiger und neurotypisch orientierter Verhaltensveränderung. Die Kompetenzen der Fachkräfte sollten vorrangig in einer professionellen Beziehungsarbeit, in der bewusst mit Nähe und Distanz umgegangen wird und in der der Fokus der Betrachtung stets auf den individuellen Vorgaben des Kindes liegt, zu finden sein (vgl. Hoff-Emden 2013: 12). Im Vordergrund allen pädagogischen Handelns sollte die Anpassung der Alltagsanforderungen an die individuellen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten der jeweiligen Kinder und Jugendlichen sowie die Aktivierung persönlicher und sozialer Ressourcen liegen.

Die Begleitung von Kindern und Jugendlichen mit FASD in stationärer Jugendhilfe kann nur gelingen, wenn sich die Fachkräfte von dem erlernten pädagogischen Handwerkszeug und den Methoden lösen und ihre Kompetenz hinsichtlich FASD im Weiteren und neurosensiblen Interventionen im Speziellen erweitern. Prinzipien wie das Erfahrungslernen, der Aufbau von Bindungen mit dem Ziel der Verhaltensveränderung, die Reflexion des Alltags sowie die verbale Ausrichtung therapeutischer Begleitung oder die Idee des Lernens am Modell sind keine tragfähigen Konzepte, wenn die Hirnschäden Berücksichtigung finden und Erziehungsplanung auch bei FASD erfolgreich verlaufen sollen.

Literatur

Bauer, D./Evers, W./Otto, M./Walk, Laura L. (2016): Förderung exekutiver Funktionen durch Raumgestaltung. Wissenschaft, Praxis, Methoden, Calbe: Wehrfritz GmbH.

Becker, G. (2013): Fetale Alkoholspektrumstörung: ein Thema für die Kinder- und Jugendhilfe? Oder die »Entdeckung« einer Behinderung, die schon da ist!, in: Evangelische Jugendhilfe, Nr. 3, S. 119–131.

Becker, G. (2015): Fetale Alkoholspektrumstörungen: Besonderheiten einer Behinderung, in: Deutsches Ärzteblatt, Jg. 13, Nr. 8, S. 369–370.

Christians, D. (2019): Behindert ist man nicht, behindert wird man, <https://www.dgbrechtschutz.de/recht/sozialrecht/schwerbehinderte/themen/beitrag/ansicht/schwerbehinderte/behindert-ist-man-nicht-behindert-wird-man/details/anzeige/> [12.06.2024].

Decker, J. (2018): FASD und Jugendhilfe (Hilfe zur Erziehung), in: Michalowski, G./Lepke, K./FASD Deutschland e. V. (Hrsg.), FASD – unberechenbar?! 19. FASD-Fachtagung in Hamburg, 29.–30.09.2017, Idstein: Schulz-Kirchner Verlag GmbH, S. 45–52.

Die Drogenbeauftragte der Bundesregierung (2017): Drogen- und Suchtbericht. Juli 2017, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Drogen_und_Sucht/Broschueren/Drogen-_und_Suchtbericht_2017.pdf [26.07.2024].

Evangelisches Kinderheim Sonnenhof (1995): Fetale Alkohol-Spektrumstörungen. Verhaltensbesonderheiten, Berlin: Ev. Verein Sonnenhof e. V.

Falke, S./Stein, S. (2017): Ein (Pflege-)Kind mit FASD – und glücklich. Ein pädagogisch-therapeutischer Wegweiser, Idstein: Schulz-Kirchner Verlag GmbH.

Feldmann, R./Kampe, M./Graf, E. (2020): Kindern mit FASD ein Zuhause geben. Ein Ratgeber, München: Ernst Reinhard Verlag GmbH.

Gens, K.-D. (2009): Mit dem Herzen hört man besser. Einladung zur Gewaltfreien Kommunikation, Paderborn: Junfermann-Verlag.

Häßler, F./Weirich, S./Reis, O. (2017): Fetale Alkoholspektrumstörung und Delinquenz, in: Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie, Jg. 11, Nr. 4, S. 342–348.

Häußler, A./Tuckermann, A./Kiwitt, M. (2014): Wenn Verhalten zur Herausforderung wird, Dortmund: Löer Druck GmbH.

Hoff-Emden, H. (2013): Fetale Alkoholspektrumstörung. Eine interdisziplinäre sozialmedizinische Herausforderung, in: Ärzteblatt Sachsen, Nr. 9, S. 386–389.

Hoff-Emden, T./Landgraf, M. (2019): Fetale Alkoholspektrumstörungen. Diagnostik, Therapie, Prävention, Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Institut für FASD/Kilp, J. (2019): Oberbegriff Fetale Alkoholspektrumstörungen, <https://institut-fasd.de/was-ist-fasd/> [26.07.2024].

Institut für FASD/Kilp, J. (2019): Diagnosekriterien FASD, <https://institut-fasd.de/was-ist-fasd/> [26.07.2024].

Institut für FASD/Kilp, J. (2021): Entwicklungsdiskrepanzen. Unveröffentlichtes Fortbildungsmanuskript: FASD verstehen – Einführung in die Grundlagen.

Kubesch, S. (2020): Exekutive Funktionen und Selbstregulation. Neurowissenschaftliche Grundlagen und Transfer in die pädagogische Praxis, Bern: Hogrefe.

Kraus, L./Rauschert, C./Seitz, N.-N. (2019): Schädigungen Dritter durch Alkoholkonsum in der Schwangerschaft. Fetale Alkoholspektrumstörung und Fetales Alkoholsyndrom, in: akzept e. V. Bundesverband und Deutsche AIDS-Hilfe (Hrsg.), 6. Alternativer Drogen- und Suchtbericht, Lengerich: Pabst Science Publishers, S. 98–102.

Landgraf, M. N./Becker, G./Hantelmann, D./Scholz, E./Schwerg L./Hennicke, K./Novick Brown, N. (2020): Diagnose der FASD, in: Becker, G./Hennicke, K./Klein, M./Landgraf, M. N. (Hrsg.), Erwachsene mit Fetalen Alkoholspektrumstörungen, 2. Aufl., Berlin/Boston: Walter de Gruyter, 75–132.

Landgraf, M. N./Heinen, F. (2013): Fetales Alkoholsyndrom. S3-Leitlinie zur Diagnostik, Stuttgart: W. Kohlhammer.

Liesegang, J. (2020): Exekutivfunktionen aus systemischer Sicht... Träumen erlaubt, in: Michalowski, G./Lepke, K./FASD Deutschland e. V. (Hrsg.), FASD – unberechenbar?! 19. FASD-Fachtagung in Hamburg, 29.–30.09.2017, Idstein: Schulz-Kirchner Verlag, S. 72–88.

Liesegang, J. (2022): Fetale Alkoholspektrumstörung (FASD) bei Kindern und Jugendlichen. Praxisbuch zur Teilhabe-Ermöglichung, Weinheim: PVU Psychologie Verlags Union.

Mazur, M. (2021): Was bedeutet Neurodiversität? So kann Vielfalt gefördert werden!, <https://insights.gostudent.org/neurodiversitaet-bei-kindern> [24.06.2024].

Moder, J./Ordenewitz, L./Schlüter, J./Weinman, T./Altebäumer, P./Jung, J./Heinen, F./Landgraf, M. N. (2021): Fetale Alkoholspektrumstörungen – Diagnose, Prognose und Prävention, in: Bundesgesundheitsblatt, Jg. 64, Nr. 6, S. 747–754.

Müller, S. V. (2013): Störungen der Exekutivfunktionen. Bern: Hogrefe.

Nordhues, P. B. H. (2013): Das fetale Alkoholsyndrom: Eine Studie zur Erfassung der Prävalenz bei Pflegekindern, Inaugural-Dissertation zur Erlangung des doctor medicinae, Münster: Westfälische Wilhelms-Universität.

Schindler, G. (2017): Die Fetale Alkoholspektrum-Störung – Die wichtigsten Fragen der sozialrechtlichen Praxis, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Drogen_und_Sucht/Broschueren/FASD_SozR-Fragen.pdf [26.07.2024].

Schmidt, H./Fietzek, M./Holodynski, M./Feldmann, R. (2016): FAS-Erste-Hilfe-Koffer. Hilfen und Tipps zur Erleichterung des Alltags mit einem alkoholgeschädigten Kind oder einem Kind mit ähnlichen Verhaltensauffälligkeiten, Idstein: Schulz-Kirchner Verlag.

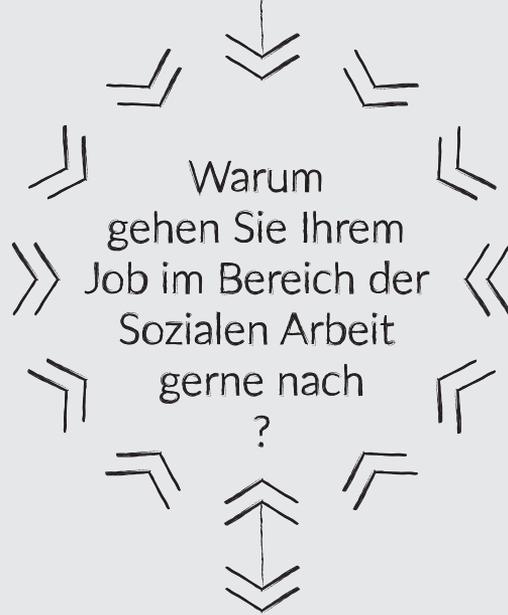
Spohr, H.-L. (2016): Das fetale Alkoholsyndrom im Kindes- und Erwachsenenalter, Berlin/Boston: Walter de Gruyter.

Streissguth, A.P./Barr, H.M./Kogan, J./Bookstein, F.L./Sampson, P.D./O'Malley, K. (2004): Risk Factors for Adverse Life Outcomes in Fetal Alcohol Syndrome and Fetal Alcohol Effects, in: *Journal of Development & Behavioral Pediatrics*, Jg. 25, Nr.4, S. 228–238.

Ter Horst, K. (2015): Kinder mit dem Fetalen Alkoholsyndrom (FAS) in der stationären Jugendhilfe, in: *Evangelische Jugendhilfe*, Nr. 2, S. 113–119.

Ter Horst, K. (2017): Das Fetale Alkoholsyndrom (FAS) – eine Herausforderung für die stationäre Jugendhilfe, in: Michalowski, G./Lepke, K./FASD Deutschland e. V. (Hrsg.), *FASD – Resignation? Motivation! 18. FASD-Fachtagung in Würzburg. 23.-24.09.2016*, Idstein: Schulz-Kirchner Verlag, S. 33–52.

Von Hirschhausen, E. (2009): *Glück kommt selten allein...*, Reinbek: Rowohlt.



»Jeder Tag ist anders, jede Situation erfordert ein neues Denken und Handeln, langweilig wird es nicht. Aber tatsächlich, so kitschig es auch klingen mag, ist ein Kinderlächeln, ein Danke von Jugendlichen oder Eltern das größte Geschenk meines Jobs. Und ganz gleich, wie viel Hass oder Hoffnungslosigkeit einem an anderer Stelle entgegenschlägt: ein Lächeln macht das alles wieder wett.«

– Anna –



Vertrauen in die Professionalität – (k)eine Selbstverständlichkeit?

Ein Kommentar zum aktuellen Konfliktverhältnis zwischen Sozialer Arbeit und Sicherheitsakteur*innen

Stephanie Moldenhauer

1. Einführung

Der Ausgangspunkt dieses Diskussionsbeitrags ist ein Beschluss der Ständigen Innenminister*innenkonferenz (IMK) auf ihrer 221. Sitzung (19.–21. Juni 2024), in dem Sozialarbeiter*innen, die mit jungen Fußballfans arbeiten, gezielt aufgefordert wurden, sich von Gewalt zu distanzieren und gewaltbereiten Jugendlichen »entschlossen« entgegenzutreten (IMK 2024: 43). Diese Formulierung lässt die Vermutung zu, dass hier einer ganzen Profession unterstellt wird, sie sei gewaltaffin oder zumindest gewaltbefürwortend und müsse sich distanzieren. Es stellt sich die Frage, wie es um das Vertrauen in die Professionalität von Fachkräften in der Sozialen Arbeit bestellt ist.

Das Ziel dieses Kommentars ist eine Diskussion des Konfliktverhältnisses, welches in ein lange bestehendes Spannungsverhältnis zwischen Sicherheitsakteur*innen und Sozialer Arbeit eingebettet ist. Dazu erfolgt zunächst eine sehr knappe Skizzierung der Sozialen Arbeit mit Fußballfans (im Folgenden: Fansozialarbeit) in Deutschland, gefolgt von einer Betrachtung des Konfliktverhältnisses zwischen Fansozialarbeit und Polizei (als zentrale Sicherheitsakteurin im Feld). Anschließend wird Misstrauen als eine wichtige Komponente in diesem Konfliktverhältnis

thematisiert, woraufhin die damit einhergehenden Konsequenzen und der konkrete Handlungsbedarf aufgezeigt werden.

2. Fansozialarbeit in Deutschland

Fanprojekte sind unabhängige Einrichtungen der Jugendhilfe und leisten Jugend(sozial-)arbeit nach §11 und §13 des SGB VIII. Aktuell bestehen 71 sozialpädagogische Fanprojekte (Stand: April 2024) im Kontext Profifußball der Männer in Deutschland. Die Adressat*innen sind alle jungen Fußballfans im Alter von zwölf bis 27 Jahren, unabhängig soziodemographischer Merkmale (NKSS 2012: 7). Die Aufgaben und Tätigkeiten von Fansozialarbeit unterscheiden sich nicht grundsätzlich von anderen Feldern der Jugend(sozial-)arbeit: Einzelfallhilfe, Streetwork, Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit sind auch in der Fansozialarbeit die zentralen Säulen (Simon u. a. 2022: 55). Prinzipiell verorten Simon u. a. die Fansozialarbeit vor allem in der lebensweltorientierten, gruppen- und subjektorientierten Arbeit (Simon u. a. 2022: 79f.).

Der staatliche Auftrag für Fanprojekte ergibt sich insbesondere aus den Entwicklungen in den 1980er und 1990er Jahren. Ausgangspunkt waren zunehmende Konflikte und Gewalt in und um Fußballstadien und -plätze, die Fans, Fanprojekte, Vereine, Verbände und Polizei vor ernste Herausforderungen stellten und deren Bearbeitung nur gemeinsam und in gesellschaftlicher Verantwortung gelingen konnte. Die IMK beschloss daraufhin im Jahr 1991 die Einrichtung eines Nationalen Ausschusses Sport und Sicherheit (NASS) und die Erstellung eines Nationalen Konzeptes Sport und Sicherheit (NKSS), welches 1993 verabschiedet wurde. Das NKSS regelt neben sicherheitsrelevanten Aspekten (Stadionverbote, Stadion-sicherheit etc.) auch das Finanzierungsmodell für Fanprojekte und insbesondere die Zusammenarbeit der beteiligten Akteur*innen. Neben dem achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII) bildet es damit eine weitere Grundlage der Fansozialarbeit (Simon u. a. 2022: 73).

In diesem Zusammenhang kommt man nicht daran vorbei, einen durchaus kritischen Punkt zu thematisieren: Die Regelungen der sicherheitsrelevanten Aspekte im NKSS hatten zur Folge, dass Fanprojekte von Beginn an »eher mit polizeilichen und ordnungsrechtlichen Maßnahmen als mit der Jugendhilfe in Verbindung« (Simon 2016: 7) gebracht wurden. Auch im wissenschaftlichen Fachdiskurs wird die

Verortung Sozialer Arbeit mit Fußballfans im Nationalen Konzept Sport und Sicherheit durchaus kritisch gesehen (Scherr/Breit 2019; Kathöfer/Kotthaus 2014; Scherr 2018). Zwar habe die Einführung des Nationalen Konzepts Sport und Sicherheit und die damit verbundene festgeschriebene Finanzierung zu einer Etablierung der sozialpädagogischen Fanprojekte in Deutschland beigetragen (Scherr/Breit 2019: 4), doch könne kritisiert werden, dass so der Eindruck entsteht, dass die »soziale Kontrolle und die Befriedung problematischer Fans die zentrale Herausforderung für die Netzwerkpartner des NKSS sei« (Scherr/Breit 2019: 4f.). Damit würde die Arbeit der Fanprojekte so beschrieben, dass sie dieser eher sicherheitspolitischen Präventionslogik folgen würde bzw. müsse (Scherr/Breit 2019: 5). Kathöfer und Kotthaus (2014) weisen darauf hin, dass »sich die Arbeit mit Fans konzeptionell von der Defizit- und Devianzorientierung des NKSS lösen und einen konzeptionellen Bezug zwischen einem richtig verstandenen Szeneansatz und sozialer Ungleichheit herstellen« (Kathöfer/Kotthaus 2014: 33) muss.

»Es hat Jahre gedauert, bis nahezu alle Entscheidungsträger anerkannt haben, dass es sich bei der Sozialen Arbeit mit Fußballfans um eine spezifische Form der Jugendhilfe handelt, die sowohl Elemente der Jugendarbeit im Sinne des § 11 SGB VIII als auch der Jugendsozialarbeit nach § 13 SGB VIII aufweist.« (Simon 2016: 7)

Ein zentrales Element in diesem Anerkennungsprozess ist die zunehmende Professionalisierung der letzten Jahrzehnte. Dabei war die Gründung der Koordinationsstelle für Fanprojekte (KOS) im Jahr 1999 ein entscheidender Schritt. Ziel der KOS ist die Vernetzung der sozialpädagogischen Fanprojekte und ihrer Mitarbeitenden, um darüber auch den im NKSS festgeschriebenen Qualitätsprozess sicherzustellen und weiterzuentwickeln. Dies erfolgt in Zusammenarbeit mit zahlreichen Partner*innen, wie beispielsweise der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG Fanprojekte), der Landesarbeitsgemeinschaft der Fanprojekte NRW (LAG NRW) und der Arbeiterwohlfahrt (AWO) (Simon u. a. 2022: 157).

In diesem Zusammenhang entstand auch die AG Qualitätssicherung, die gemeinsam mit den zentralen Akteur*innen des Feldes (Vertreter*innen aus Wissenschaft, Verbänden, Jugendbehörden etc.) einen Zertifizierungsprozess entwickelte und ein Qualitätssiegel »Fanprojekt nach dem NKSS«¹ implementierte, mit dem einheitliche Standards der Fansozialarbeit gemäß der Kriterien im NKSS überprüfbar wurden. Dies diente vor allem der Verbesserung in den Bereichen der strukturellen Rahmenbedingungen, der Handlungssicherheit und Professionalität

1 <https://www.kos-fanprojekte.de/index.php?id=qualitaetssiegel>

(Simon u. a. 2022: 154f.). Die Überprüfung der sozialpädagogischen Fanprojekte erfolgt alle drei Jahre und wird durch ein unabhängiges Institut durchgeführt. Das Qualitätssiegel trägt so zur Qualitätssicherung und einer sich stetig weiterentwickelnden Professionalität bei.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in Bezug zur Professionalisierung von Fansozialarbeit ist die Netzwerkarbeit. An den jeweiligen Standorten ist die Fansozialarbeit fest in den Strukturen der lokalen Jugendhilfe und -arbeit verankert. Sie erreicht unter den jungen Fußballfans insbesondere Menschen, die durch andere Angebote nicht erreicht werden können. Zentral ist dabei das Vertrauensverhältnis zwischen Fansozialarbeiter*innen und den jungen Fußballfans, welches mittlerweile über Standortgrenzen hinweg hohe Anerkennung erlangt hat. Durch die jahrelange professionelle und vertrauensvolle Beziehungsarbeit der Fansozialarbeiter*innen zu ihren Adressat*innen hat sich die Fansozialarbeit bundesweit institutionalisiert: »[D]as heißt: Fansozialarbeit als gesellschaftliche Institution wird als vertrauenswürdig wahrgenommen – nicht nur das »eigene Fanprojekt vor Ort.« (Moldenhauer 2024: 84). Auch zu ihren weiteren Netzwerkpartner*innen gestaltet die Fansozialarbeit überwiegend eine vertrauensvolle und wertschätzende Beziehung, auch wenn an einigen Standorten die Netzwerke und Lokalpartnerschaften noch ausbaufähig sind (Moldenhauer 2024: 84). Diese ist unbedingt notwendig, um den Herausforderungen im Feld gemeinsam zu begegnen. Insgesamt zeigt sich aber bei allen Akteursgruppen, und somit auch den Sicherheitsakteur*innen, ein Verständnis über die Notwendigkeit von Kommunikation und Austausch, vor allem, um den Herausforderungen im Feld gemeinsam zu begegnen (Moldenhauer 2024: 84).

Die Wahrnehmung der Notwendigkeit und Bedeutung von Dialog und Kommunikation sind dem Gegenstand also ebenso immanent wie gegenseitige Anerkennung und Vertrauen, sodass sich die Frage stellt, warum insbesondere zwischen Fansozialarbeit und Polizei ein Konfliktverhältnis besteht, welches in den aktuellen Debatten den Eindruck eines sich verschärfenden Konfliktes hinterlässt.

3. Konfliktverhältnis von Fansozialarbeit und Polizei

Wenn Polizei und Fansozialarbeit zusammentreffen, dann insbesondere in der politischen Arena der Sicherheit. Hier kollidieren Fansozialarbeit und Polizei nicht nur räumlich bzw. physisch. Stattdessen sind es vor allem die Verpflichtungen und diskursiven Konstruktionen, die hier aufeinanderprallen und auf das Konfliktverhältnis einzahlen. Die jeweiligen Verpflichtungen ergeben sich aus den Professionen selbst und beschreiben vor allem berufliche Commitments, die sich wiederum auf die professionsbezogenen Standards beziehen. Diskursive Konstruktionen sind sprachliche und symbolische Sichtweisen, die sich an ganz spezifischen gesellschaftlichen Diskursen orientieren. Die Konstruktionen der Adressat*innen von Maßnahmen (hier: junge Fußballfans) orientieren sich beispielsweise nicht selten am Sicherheitsdiskurs. Während die Polizei Fußballfans in diesem Diskurs vornehmlich als potenzielle Gefährder*innen der sozialen Ordnung, die kontrolliert werden müssen, wahrnimmt, orientiert sich Soziale Arbeit an der Lebenswelt und den sozialen Lebenslagen junger Menschen als Adressat*innen. Dabei konstruiert sie diese Gruppe als durch die soziale Ordnung potenziell Gefährdete, die unterstützt werden müssen. Somit stehen sich in direkten Konfliktsituationen zumeist sehr vereinfachte und sich teilweise gegenseitig ausschließende Konstruktionen gegenüber, die sodann die Zusammenarbeit erschweren.

Diese Kollision diskursiver Konstruktionen ergibt sich aus den unterschiedlichen Aufträgen und Verpflichtungen der hier im Fokus stehenden Professionen und betrifft spezifische Gegenstände des Feldes. Neben den angefügten diskursiven Konstruktionen über Fußballfans stehen sich auch solche über die eigene und die jeweils andere Profession gegenüber. Damit wird die Konstellation im Fußball immer auch darüber mitbestimmt, wie die Akteur*innen sich selbst und andere konstruieren. Hinzu kommt, dass aber auch ganz grundlegende Gegenstände und Begrifflichkeiten unterschiedlich diskursiv konstruiert werden. Was beispielsweise unter Sicherheit oder auch Prävention verstanden wird, unterscheidet sich zwischen Sozialer Arbeit und Polizei teils grundlegend. Ein zentraler Aspekt in diesem Kontext ist die Frage der Deutungsmacht über die Gegenstände und Akteur*innen. Soziale wie diskursive Konstruktionen beinhalten immer Machtstrukturen, da durch sie bestimmt wird, welche Deutungsweisen sichtbar werden und welche als legitim gelten. Die diskursive Konstruktion von Fußballfans ist somit einerseits in den gesamtgesellschaftlichen Diskurs um Sicherheit und

andererseits in die bestehende Macht- und Konfliktkonstellation zwischen Sozialer Arbeit und Polizei eingebettet.

Bonacker (2018: 235) definiert einen sozialen Konflikt als »eine Beziehung zwischen mindestens zwei Akteuren, die durch eine tatsächliche und/oder wahrgenommene Unvereinbarkeit gekennzeichnet ist«. Diese Definition lässt sich als eine Art Minimalkonsens der unterschiedlichen existierenden Konfliktdefinitionen verstehen. Die damit zusammenhängenden Konfliktodynamiken beinhalten Störmomente, als Art Blockaden der reibungslosen Interaktion, in denen zunächst eine Unvereinbarkeit von Werten und/oder Interessen wahrgenommen wird. Es gibt zahlreiche Punkte, an denen Fansozialarbeit und Polizei räumlich bzw. physisch aufeinandertreffen und die zentralen Gegenstände (z. B. Spieltagssituationen) miteinander aushandeln müssen. An den Spieltagen treffen die kollektiven Akteur*innen vor allem in Bezug zu (potenziellen) Konflikten mit der Fanszene aufeinander. Dies betrifft unter anderem Spieltagbesprechungen im Vorfeld der Begegnung, Kurvengespräche bzw. Halbzeitgespräche während der Begegnung und konkrete Konfliktsituationen, insbesondere auf An- und Abreisewegen der Fans. Neben den Begegnungen an Spieltagen treffen sich beide Akteur*innengruppen in etablierten, lokalen Netzwerken. Dies können weitere Sicherheitsbesprechungen sein, der Örtliche Ausschuss Sport und Sicherheit (ÖASS) oder aber der Beirat der Fanprojekte, in denen immer auch Vertreter*innen der Polizei anwesend sind. Des Weiteren bestehen überregionale und bundesweite Strukturen, in denen die Netzwerkpartner*innen zusammenkommen. An dieser Stelle sind die Regionalkonferenzen und Stadionallianzen zu nennen, die insbesondere durch den deutschen Fußballbund (DFB) und die Deutsche Fußballliga (DFL) gestaltet werden. Regionalkonferenzen finden alle zwei Jahre statt und teilen die Standorte in Nord, Ost, Süd und West ein. Ziel ist auch hier, über einen intensiven Dialog und Austausch mehr Kommunikation und Verständnis zu erwirken. Stadionallianzen sind mittlerweile in sieben Bundesländern mindestens initiiert. In diesem Kontext muss darauf hingewiesen werden, dass Nordrhein-Westfalen keine Stadionallianz im Sinne der durch die DFL initiierten Allianz hat (Moldenhauer i.E.).

In den zunehmenden Dialog- und Austauschformaten, in denen Fansozialarbeit und Polizei sich begegnen, wird die Unvereinbarkeit von diskursiven Konstruktionen und Interessen im Feld längst nicht mehr als zwangsläufig gegeben wahrgenommen. Dennoch scheinen die dort ausgehandelten Differenzierungen und Perspektiven außerhalb dieser Formate immer wieder in Konfrontation zu stehen, auf deren Grundlage dann auch gehandelt wird. Dieses Wechselspiel von

agonistischem und antagonistischem Verhältnis bringt nicht nur Unruhe in die Zusammenarbeit, sondern führt auch zu einer weiteren Verhärtung spezifischer diskursiver Konstruktionen. Dementsprechend lässt sich für Kooperationen zwischen Polizei und Sozialer Arbeit generell feststellen, dass ein intensiverer Kontakt beider Akteur*innen keine Entspannung des Konfliktverhältnisses zur Folge haben muss. Trotzdem – oder gerade deswegen – stellt sich aber die Frage, warum dies nicht gelingt.

Hierzu ist es notwendig, drei Ebenen zu differenzieren, auf denen Fansozialarbeit und Sicherheitsakteur*innen miteinander kollidieren: 1. Handlungsebene, 2. Professionsebene und 3. politische Ebene. Auf der Handlungsebene treffen wie beschrieben Sozialarbeiter*innen und Polizist*innen räumlich bzw. physisch aufeinander. Entweder in einem der beschriebenen Dialogformate oder in konkreten Konfliktsituationen am Spieltag. Wie erwähnt sind es insbesondere die Begegnungen in den Konfliktsituationen, in denen unvereinbare Konstruktionen, auf deren Grundlage gehandelt wird, sichtbar werden. Diese diskursiven Konstruktionen betreffen die Grundsätze von Sozialer Arbeit und Polizei, also die Verpflichtungen und Aktivitäten der Akteur*innen einerseits und die Legitimation der Anwesenheit und Deutungsmacht im Feld andererseits. Diese Konstruktionen kollidieren vor allem auf der Professionsebene. Beide Professionen sind staatlich-rechtlich legitimiert, d.h., ihre Verpflichtungen ergeben sich aus den jeweiligen staatlichen Aufträgen und dem rechtlichen Handlungsrahmen. Auf der politischen Ebene treten so unweigerlich Verpflichtungs- und Normkonflikte zu Tage, in denen Sozialarbeitspolitik (Güntner/Langer 2014) und Sicherheitspolitik miteinander kollidieren. Die Frage, wie in konkreten Situationen gehandelt wird, ist also auch in diesem Fall nicht loszulösen von der Ausgestaltung und den Aushandlungsprozessen auf der Professions- und politischen Ebene.

In jüngster Zeit haben sich zwei Ereignisse herausgestellt, die richtungsweisend für die zukünftige Ausgestaltung des Konfliktverhältnisses zwischen Sozialer Arbeit und Sicherheitsakteur*innen werden können: a) die Vorkommnisse in Karlsruhe und die damit einhergehende Diskussion um ein fehlendes Zeugnisverweigerungsrecht in der Sozialen Arbeit und b) der eingangs erwähnte Beschluss der Ständigen Innenminister*innenkonferenz zur Finanzierung der Fanprojekte und der in diesem Kontext getätigten Forderung nach Gewaltdistanzierung durch Sozialarbeiter*innen.

a) Der ›Fall Karlsruhe‹

Von zentraler Bedeutung für das Spannungsverhältnis sind die Vorkommnisse in Karlsruhe in den letzten Jahren.² Zur Aufarbeitung eines Ereignisses, bei dem Zuschauende verletzt wurden, gab es Treffen zwischen Vertreter*innen der Karlsruher Fanszene und betroffenen Zuschauenden. Der unschätzbare Wert solcher Aussprachen ist auch außerhalb des Feldes unbestritten. Sie führen zu einer Erhöhung der Perspektivenübernahme und helfen Betroffenen, Ereignisse zu verarbeiten (Moldenhauer 2024: 84). Ein solches Treffen war überhaupt erst durch das hohe institutionelle Vertrauen der lokalen Fanszene und der betroffenen Zuschauenden in die Fansozialarbeit möglich.

Folgende weitere Geschehnisse ereigneten sich im Anschluss:

*»In diesem Kontext war es dann weit mehr als nur überraschend, dass die Staatsanwaltschaft Karlsruhe die Mitarbeitenden des Fanprojektes zur Zeug*innenaussage vorgeladen haben. Die Mitarbeitenden haben sich entschieden, der Vorladung nicht nachzukommen – und das aus gutem Grund: Einerseits sind sie gesetzlich zum Schweigen verpflichtet (StGB §203). Andererseits steht eine Aussage konträr zu grundlegenden Verpflichtungen ihrer Profession. Eine Aussage über vertrauliche Inhalte eines Gesprächs im Kontext sozialpädagogischer Arbeit zerstört nicht nur das aufgebaute Vertrauensverhältnis und die Beziehungsarbeit am Standort Karlsruhe, sondern untergräbt die Fansozialarbeit bundesweit und die Profession Soziale Arbeit insgesamt. Spätestens hier hätte der Staatsanwaltschaft die Tragweite ihres Vorgehens bewusst werden können. Die anschließend erwirkten Strafbefehle für die Mitarbeitenden des Fanprojektes lassen allerdings den Schluss zu, dass dies nicht der Fall ist.«*
(Moldenhauer 2024: 84)

Auch wenn Vorladungen von Fansozialarbeiter*innen aktuell noch eher selten sind, lässt sich im Kontext mit weiteren sicherheitspolitischen Maßnahmen gegen sozialpädagogische Fanprojekte (Platzverweise an Spieltagen in Konfliktsituationen, Hausdurchsuchungen in den Räumlichkeiten der Fanprojekte) festhalten, dass sich das Konfliktverhältnis zwischen Fansozialarbeit und Polizei zunehmend verschärft (Moldenhauer 2024).

2 Zur detaillierten Beschreibung der Vorkommnisse siehe Kicker Online vom 15.03.24; Poppe (2024); Moldenhauer (2024).

b) Die Forderung der IMK zur Gewaltdistanzierung

Ein weiteres Ereignis in diesem Kontext ist der Beschluss der Innenminister*innenkonferenz (IMK) auf der 221. Sitzung (19.–21. Juni 2024). Unter TOP 45 wurde die Fortführung der finanziellen Förderung der sozialpädagogischen Fanprojekte diskutiert und beschlossen, die entsprechende Anlage als solche in das Nationale Konzept Sport und Sicherheit aufzunehmen. Im zweiten Absatz zur Förderung der sozialpädagogischen Fanprojekte heißt es:

»2. Sie [die IMK] unterstreicht die Bedeutung der Fanprojektarbeit als besondere Form der Jugend- und Sozialarbeit zur Förderung friedlicher Fankultur. Gleichzeitig erwartet die IMK von den Fußballfanprojekten das klare Bekenntnis gegen jedwede Gewalt in und um Fußballstadien und ein entschlossenes Verhalten gegenüber gewaltbereiten Fans« (IMK 2024: 43)

Dieser Passus ist gleich auf mehreren Ebenen diskussionswürdig: Erstens stellt sich die Frage, unter welchen Gesichtspunkten die Fansozialarbeit in der Sitzung diskutiert wurde, wenn so eine Formulierung überhaupt in den Beschluss einwandert. Zweitens lässt die Formulierung den Schluss zu, dass hier einer Profession ein gewisses Maß an Gewaltbefürwortung bzw. Gewaltnähe unterstellt wird, welches durch ein »Bekenntnis gegen jedwede Gewalt« korrigiert werden müsse. Und drittens wirft die Forderung nach einem »entschlossenen Verhalten gegenüber gewaltbereiten Fans« die Frage auf, inwieweit die IMK tatsächlich die »Bedeutung der Fanprojektarbeit als besondere Form der Jugend- und Sozialarbeit« wahrnimmt.

Beide Ereignisse stehen exemplarisch für eine Konfliktdynamik, die sich zunehmend zu verschärfen scheint. Dabei verhärten sich die diskursiven Konstruktionen auf Professionsebene, auch durch die Entwicklungen auf der politischen Ebene. Ein zentraler Aspekt, der hier heraussticht, ist das Misstrauen in die Profession und Professionalität der Sozialen Arbeit, welches sich vor allem in dem Anerkennungsbruch zeigt. Beide aufgezeigten Ereignisse lassen das Vertrauen darin vermissen, dass Fansozialarbeiter*innen in sozialpädagogischen Fanprojekten in der Lage sind, verantwortungsvoll und professionell mit ihren Anforderungen und Aufgaben umzugehen. Dies wirft zwei zentrale Punkte auf: Erstens stellt sich die Frage, ob das Misstrauen Ausdruck misslungener Netzwerkarbeit ist. Anstatt dass verstärkter Kontakt und Kommunikation das Misstrauen abbauen, scheint es, als würde das Gegenteil der Fall sein. Negative diskursive Konstruktionen und

Unterstellungen führen zu einer weiteren Verhärtung der Anspannungen und verhindern so notwendige Aushandlungsprozesse. Zwar standen sich beide Professionen schon immer mit Skepsis und Misstrauen gegenüber (Moldenhauer i.E.), aber die Verhärtung der Konfrontationsanspannung insbesondere zwischen den diskursiven Konstruktionen auf politischer Ebene lässt den Schluss zu, dass sich in der Ausgestaltung des Dialogs bestimmte Dynamiken verfestigt haben, denen es entgegenzuwirken gilt. In Bezug zum Dialog (im Netzwerk Sicherheit) hebt Pilz (2019: 21) hervor, dass Dialoge zum einen nicht nur des Redens wegen geführt werden und zum anderen auch nicht einseitig verlaufen dürfen. Misstrauen in diesem Ausmaß kann also auch Ausdruck einseitiger Deutungsmacht sein, die sich im Laufe der Entwicklungen so verfestigt hat, dass sie Weiterentwicklung und Konfliktmanagement entgegensteht.

Zweitens geht Misstrauen auch auf unklare Vorstellungen von Aufgaben und Rollen zurück (Moldenhauer i.E.). Aufgaben, Rollen, Ziele und Anforderungen von Fansozialarbeiter*innen sind vor allem Sicherheitsakteur*innen oft nicht klar und müssen in Konfliktsituationen auf Handlungsebene so immer wieder neu kommuniziert werden. Nicht selten werden Fanprojekte ausschließlich als »Gewaltverhinderungsprojekte« (Gabriel/Zeyn 2019: 27) missverstanden. Hiermit zusammenhängend wird auch zuweilen das Tripelmandat Sozialer Arbeit übersehen, also die Verpflichtung von Sozialarbeiter*innen »sowohl den Vorgaben des Staates, den Bedürfnissen der Klient*innen und der eigenen Fachlichkeit gerecht werden [zu müssen]« (Gabler 2017: 311).

Die beschriebenen Entwicklungen und Ereignisse haben zur Folge, dass es zu Missverständnissen, Unklarheiten und weitreichenden Konsequenzen im Konfliktverhältnis kommt, die nicht mehr allein auf der Handlungsebene anzugehen sind, sondern konkreten Handlungsbedarf auf Professions- und politischer Ebene nach sich ziehen.

4. Konsequenzen und konkreter Handlungsbedarf

Die Entwicklungen und Ereignisse, die in der Sozialen Arbeit beobachtet werden, haben ernsthafte Konsequenzen, die nicht ignoriert werden können. Es ist offensichtlich, dass ein konkreter Handlungsbedarf besteht, um Spannungen zu lösen und Konflikte bearbeitbar zu machen. Das gegenwärtige Misstrauensverhältnis

hat die bereits bestehende Konfrontationsanspannung verschärft. Diese Anspannung ist nicht nur ein Zeichen für bestehende Konflikte, sondern auch ein Hindernis für die Zusammenarbeit, die notwendig ist, um den Konflikten im Fußball angemessen zu begegnen und effektive Strategien zu entwickeln und zu sichern. Obwohl Netzwerkarbeit im Kontext Fußball von großer Bedeutung ist, scheint sie in der aktuellen Situation stellenweise Gefahr zu laufen, dysfunktional und kontraproduktiv zu werden. Es ist unerlässlich, dass auf politischer Ebene Maßnahmen ergriffen werden, die eine unabhängige wissenschaftliche Aufarbeitung ermöglichen.

Gesamtgesellschaftliche Konflikte zu bearbeiten und im besten Falle sogar zu lösen, bedeutet auch, die notwendigen rechtlichen wie politischen Rahmenbedingungen zu schaffen. Das darf aber nicht zur einseitigen Stärkung von Sicherheitsakteur*innen auf Kosten der Sozialen Arbeit geschehen. Die beschriebenen Ereignisse zeigen einen deutlichen Anerkennungsbruch auf rechtlicher wie politischer Ebene. Auf rechtlicher Ebene bedarf es dringend eines Zeugnisverweigerungsrechts in der Sozialen Arbeit. Von diesem würden auch Polizei und Justiz selbst profitieren, indem Handlungssicherheiten geschaffen und rechtliche Normkonflikte beseitigt werden (Moldenhauer 2024: 84). Auf politischer Ebene braucht es ein klares Bekenntnis zur Sozialen Arbeit und die Rücknahme der Aberkennung der Professionalität, wie sie in dem Beschluss der IMK getätigt wurde. Es ist nicht tragbar, dass Sozialarbeiter*innen grundsätzlich in die Nähe von Gewalt gerückt werden.

Der zentrale Handlungsbedarf besteht also darin, das Vertrauen in die Professionalität der Sozialen Arbeit wiederherzustellen. Festgehalten werden muss jedoch, dass das fehlende Zeugnisverweigerungsrecht, polizeiliche Maßnahmen gegen Fanprojekte und der neu hinzugekommene politische Anerkennungsbruch zwar ein Misstrauen durch die Sicherheitsakteur*innen anzeigen, nicht aber einen Vertrauensverlust in Fanprojekte und Fansozialarbeiter*innen durch die Adressat*innen bedeutet. Fansozialarbeiter*innen und Fansozialarbeit »werden nach wie vor als vertrauensvoll wahrgenommen. Wem letztendlich noch weniger vertraut wird, ist Polizei und Justiz« (Moldenhauer 2024: 84f.). Entscheidend ist daher, dass alle Beteiligten aktiv daran arbeiten, dass das Vertrauen in die Professionalität der Sozialen Arbeit wieder zur Selbstverständlichkeit wird.

Literatur

Bonacker, T. (2018): Konflikt, sozialer, in: Kopp, J./Steinbach, A. (Hrsg.), Grundbegriffe der Soziologie, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 235–238. https://doi.org/10.1007/978-3-658-20978-0_47

Gabler, J. (2017): Fußball, Sicherheit und Soziale Arbeit: Fußball-Fanprojekte: Jugendhilfeeinrichtung oder Sicherheitsdienstleister?, in: Soziale Passagen, Jg. 9, Nr. 2, S. 299–316. <https://doi.org/10.1007/s12592-017-0274-1>

Gabriel, M./Zeyn, J. (2019): Die unabhängigen Fanprojekte: Jugendarbeit im Spannungsfeld von Partizipation, Repression und Abschottung, in: Sozial Extra, Jg. 43, Nr. 1, S. 27–32. <https://doi.org/10.1007/s12054-018-0132-1>

Güntner, S./Langer, A. (2014): Sozialarbeitspolitik zwischen Professionspolitik und Gesellschaftsgestaltung, in: Benz, B./Rieger, G./Schönig, W./Többe-Schukalla, M. (Hrsg.): Politik Sozialer Arbeit. Band 2: Akteure, Handlungsfelder und Methoden, Weinheim; Basel: Beltz Juventa, S. 238–254.

IMK (2024): Sammlung der zur Veröffentlichung freigegebenen Beschlüsse der 221. Sitzung der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder vom 19. bis 21.06.2024 in Potsdam. https://www.innenministerkonferenz.de/IMK/DE/termine/to-beschluesse/2024-06-21-19/beschluesse.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Kathöfer, S./Kotthaus, J. (2014): Formen Sozialer Arbeit mit Jugendlichen unterschiedlicher sozialer Herkunft und Lebenslagen am Beispiel von Fanszenen. Expertise zum 10. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW, https://www.mkjfgfi.nrw/sites/default/files/documents/10-kjbrnw-expertise-kathoefer_kotthaus.pdf [15.02.2023].

Kicker Online (2024): »Bedrohung der Sozialen Arbeit insgesamt«. Nach Aussageverweigerung: Strafbefehle gegen Mitarbeiter des Fanprojekts Karlsruhe. <https://www.kicker.de/nach-aussageverweigerung-strafbefehle-gegen-mitarbeiter-des-fanprojekts-karlsruhe-1002706/artikel> [02.10.24].

Moldenhauer, S. (2024): Fansozialarbeit in der Krise? Ein Kommentar, in: Fußball und Gesellschaft, Nr. 1, S. 82–85. <https://doi.org/10.3224/fug.v5i1.07>

Moldenhauer, S. (i.E.): Veränderte Sicherheitsstrategien im Fußball 2012–2022, in: KOS Fanprojekte (Hrsg.), KOS-Schriften 14, Frankfurt am Main.

NKSS (2012): Nationales Konzept Sport und Sicherheit. Fortschreibung 2012, https://www.kos-fanprojekte.de/fileadmin/user_upload/materialien/NKSS/nkss_konzept2012.pdf [02.10.2024].

Pilz, G. A. (2019): Kommunikation schafft Sicherheit, in: Sozial Extra, Jg. 43, Nr. 1, S. 16–22. <https://doi.org/10.1007/s12054-018-0136-x>

Poppe, T. (2024): Strafbefehle gefährden Fanprojekte. Deutschlandfunk vom 21.09.24. <https://www.deutschlandfunk.de/strafbefehl-fanbeauftragter-karlsruhe-100.html> [02.10.2024].

Scherr, A. (2018): Fans und Fanprojekte in den Spannungsfeldern von Mitbestimmung und Eventkultur, Autonomie und Kontrolle, Zugehörigkeit und Ausgrenzung, in: KOS-Fanprojekte (Hrsg.), Stimmung ja – (Mit)bestimmung nein? Perspektiven für die Beteiligung jugendlicher Fans im Spannungsfeld von Jugendarbeit, Gewaltprävention und kommerzialisiertem Fußball (KOS-Schriften, 12), Frankfurt am Main, S. 43–52.

Scherr, A./Breit, H. (2019): Fußballfans: Jugendkulturelle Freiräume, Kontrolle und Repression, in: Sozial Extra, Jg. 43, Nr. 1, S. 4–6.

Simon, T. (2016): Vorwort: Soziale Arbeit in Fanprojekten ist vorrangig Prävention an der Schnittstelle zwischen Jugendarbeit und Jugendsozialarbeit, in: Der PARITÄTISCHE Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Chancen und Grenzen der Präventionsarbeit mit Fußballfans, Magdeburg: Selbstverlag des PARITÄTISCHEN Sachsen-Anhalt, S. 7–9.

Simon, T./Gerschel, S./Zeyn, J. (2022): Lehrbuch Soziale Arbeit mit Fußballfans, Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Autor*innen

Helena Baldina

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: helena.baldina@isa-muenster.de

Lisa Bartling

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH,
Team Armutsbekämpfung und Sozialplanung
Kontakt: l.bartling@gib.nrw.de

Betül Çalgan

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: betuel.calgan@isa-muenster.de

Lars Czommer

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH,
Team Armutsbekämpfung und Sozialplanung
Kontakt: l.czommer@gib.nrw.de

Sophia Gollers

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: sophia.gollers@isa-muenster.de

Bianca Grafe

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, SOCLES | International Centre for
Socio-Legal Studies
Kontakt: grafe@socles.de

Maren Hilke

Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Köln,
Beisitzerin im Vorstand des Instituts für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: maren.hilke@th-koeln.de

Bernhard Hübers

Stellvertretende Projektleitung »Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier«
(NBR), Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: bernhard.huebers@isa-muenster.de

Julia Kilp

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: julia.kilp@isa-muenster.de

Dr. Jörg Kohlscheen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: joerg.kohlscheen@isa-muenster.de

Almut Kriele

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: almut.kriele@isa-muenster.de

Stephanie Moldenhauer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: stephanie.moldenhauer@isa-muenster.de

Prof. Dr. Johannes Nathschläger

Professur für Theorien, Methoden und Konzepte Sozialer Arbeit
an der Katholischen Hochschule NRW, Abteilung Münster
Kontakt: j.nathschlaeger@katho-nrw.de

Dr. Rabea Pfeifer

Projektleitung »Netzwerkbüro Bildung Rheinisches Revier« (NBR),
Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: rabea.pfeifer@isa-muenster.de

Prof. Dr. phil. Jörg Rövekamp-Wattendorf

Professur für Theorien und Konzepte der Sozialen Arbeit
an der Katholischen Hochschule NRW, Abteilung Münster
Kontakt: j.rovekamp-wattendorf@katho-nrw.de

Anja Sibus

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für soziale Arbeit e. V.
Kontakt: anja.sibus@isa-muenster.de