

## Prekäre Professionalität: Soziale Arbeit und die Coronapandemie

Alsago, Elke; Meyer, Nikolaus

Veröffentlichungsversion / Published Version

Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Alsago, E., & Meyer, N. (2023). *Prekäre Professionalität: Soziale Arbeit und die Coronapandemie*. Opladen: Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.3224/84743031>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

### Terms of use:

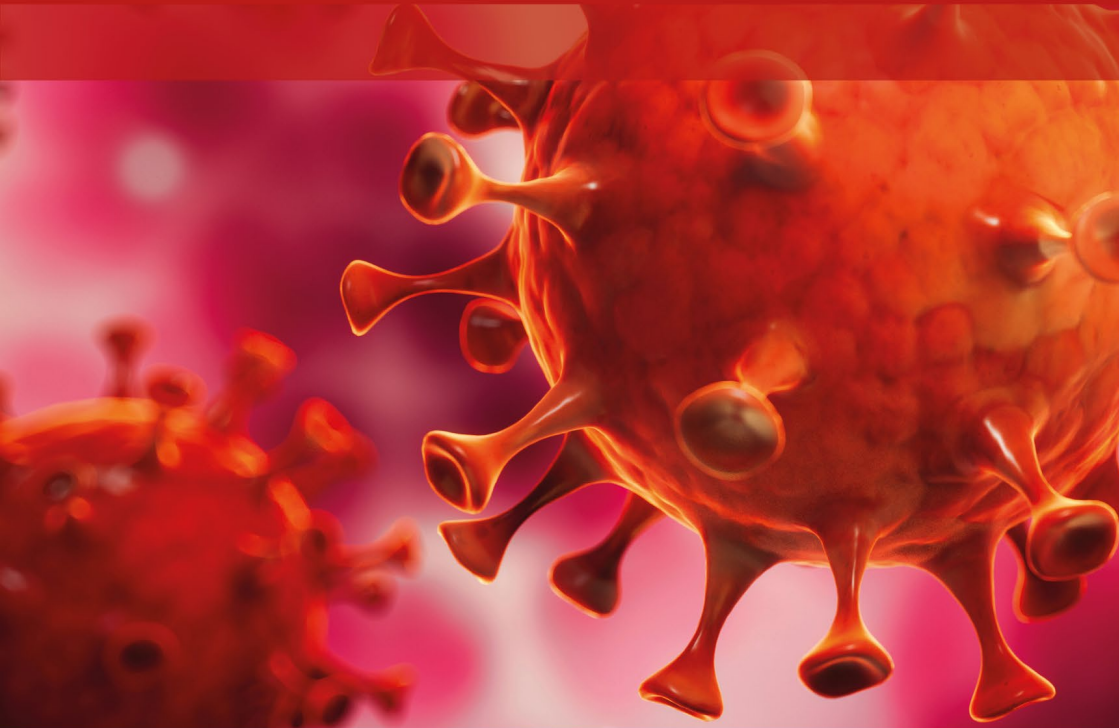
This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Elke Alsago  
Nikolaus Meyer

# Prekäre Professionalität

Soziale Arbeit und die Coronapandemie



Verlag Barbara Budrich



Elke Alsago • Nikolaus Meyer  
Prekäre Professionalität



Elke Alsago  
Nikolaus Meyer

# Prekäre Professionalität

Soziale Arbeit und die Coronapandemie

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2024

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.



Diese Publikation wurde durch die finanzielle Förderung der ver.di – Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ermöglicht.

© 2024 Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>  
Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.  
[www.budrich.de](http://www.budrich.de)



Die Verwendung von Materialien Dritter in diesem Buch bedeutet nicht, dass diese ebenfalls der genannten Creative-Commons-Lizenz unterliegen. Steht das verwendete Material nicht unter der genannten Creative-Commons-Lizenz und ist die betreffende Handlung gesetzlich nicht gestattet, ist die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers für die Weiterverwendung einzuholen. In dem vorliegenden Werk verwendete Marken, Unternehmensnamen, allgemein beschreibende Bezeichnungen etc. dürfen nicht frei genutzt werden. Die Rechte des jeweiligen Rechteinhabers müssen beachtet werden, und die Nutzung unterliegt den Regeln des Markenrechts, auch ohne gesonderten Hinweis.

Dieses Buch steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84743031>).  
Eine kostenpflichtige Druckversion (Print on Demand) kann über den Verlag bezogen werden.  
Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN	978-3-8474-3031-5 (Paperback)
eISBN	978-3-8474-1966-2 (PDF)
DOI	10.3224/84743031

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)  
Titelbildnachweis: [stock.adobe.com](http://stock.adobe.com)  
Satz: Linda Kutzki, Berlin – [www.textsalz.de](http://www.textsalz.de)

# Inhalt

1	Einleitung .....	7
2	Empirisches Vorgehen .....	10
3	Ergebnisse .....	15
3.1	Situation der Beschäftigten .....	15
3.1.1	Schutz vor coronabedingten Erkrankungen .....	16
3.1.2	Fehlende Verwirklichung des gesetzlichen Arbeitsschutzes .....	20
3.1.3	Teams und Fluktuation .....	21
3.1.4	Belastung und Burnout-Gefährdung .....	25
3.2	Situation der Adressat*innen .....	28
3.3	Veränderungen in der Interaktion zwischen Beschäftigten und Adressat*innen .....	31
3.3.1	Veränderung von professionellem Handeln und fachlichen Standards ....	32
3.3.1.1	Diskurse im Elementarbereich .....	34
3.3.1.2	Diskurse in der stationären Jugendhilfe .....	36
3.3.1.3	Diskurse in den Jugendämtern .....	40
3.3.1.4	Diskurse in der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben .....	43
3.3.1.5	Diskurse in der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit .....	45
3.3.1.6	Diskurse in der Sozialen Arbeit im Gesundheitswesen .....	47
3.3.1.7	Diskurse in der Sozialen Arbeit im Justizwesen .....	49
3.3.1.8	Diskurse in der Wohnungsnotfallhilfe .....	50
3.3.2	Zunahmen von psychischer und physischer Gewalt in Arbeitsbeziehungen .....	54
3.3.3	Digitalisierung Sozialer Arbeit .....	56
3.3.4	Qualifizierung in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie .....	59
4	Fazit und Ausblick .....	61
	Literatur .....	70
	Autor*innen .....	79





# 1 Einleitung

Während der Coronapandemie haben wir, die Autorin und der Autor dieses Buches, vier Forschungsprojekte durchgeführt, die die Situation der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit in den Blick nahmen. Zunächst lagen uns in der ganzen frühen Phase der Coronapandemie nur einzelne Berichte und Erzählungen vor, die auf Veränderungen oder sogar eklatante Versäumnisse (z. B. Gesundheitsschutz) hindeuteten. Von Befragung zu Befragung konnten wir jedoch bei einzelnen Themen, wie z. B. Schutz, Gesundheit oder auch Veränderungen im professionellen Handeln, in die Tiefe gehen und spezifischere Fragen stellen. Notwendig war dabei auch eine Anpassung einiger Fragen, weil diese im Verlauf der Coronapandemie an Bedeutung abnahmen (z. B. Systemrelevanz) und andere gewannen (z. B. Arbeitsschutz). Inzwischen, also nach Ende der Coronapandemie und der mit ihr verbundenen Schutzmaßnahmen, zeigt sich ein sehr detailliertes Bild, das wir hier darstellen wollen.

Wir werden in dieser Publikation insofern nachzeichnen, wie sich die Situation in der Sozialen Arbeit über die mehr als zwei Jahre (03/2020–10/2022) der Coronapandemie verändert hat, und gehen dabei auch der Frage nach, ob diese Prozesse dauerhafte Auswirkungen auf das professionelle Handeln und damit auch auf die Professionalität<sup>1</sup> der Beschäftigten haben. Im Mittelpunkt dieses Buches stehen, wie sich bereits im Text bis hierher angedeutet hat, die Wahrnehmungen der Beschäftigten. Die Coronapandemie hat daneben sicher auch auf andere Ebenen Sozialer Arbeit Einfluss gehabt (Meyer/Buschle 2021a), wie beispielsweise auf die Träger (z. B. veränderte Finanzierungen) (Freier/Geißler 2020; BFS 2021) oder die Adressat\*innen (Andresen et al. 2020a/b/c; Dohmen/Hurrelmann 2021; Butterwegge/Butterwegge 2021; Andresen et al. 2022).

Das vorliegende Buch bietet eine zusammenfassende Darstellung der Entwicklung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie. Auf diese Weise werden zunächst die zahlreich vorhandenen Publikationen der zugrundeliegenden Studien (Meyer 2023; Meyer/Alsago 2023; Schell-Kiehl et al. 2022; Meyer/Klomann/Alsago 2022; Meyer/Alsago 2021a; Meyer/Alsago 2021b; Meyer/Alsago 2021c; Meyer et al. 2021; Meyer 2021; Meyer/Buschle 2021a; Meyer/Buschle 2021b; Meyer 2020a; Meyer 2020b; Schell-Kiehl/Buschle/Meyer 2020; Meyer/Buschle 2020; Buschle/Meyer 2020) gebündelt. Gleichzeitig dient die vorliegende Publikation der ers-

---

1 Professionalität ist „nicht an die soziale Form Profession gebunden, sondern beschreibt die besondere Qualität einer personenbezogenen Dienstleistung auch über den institutionellen Komplex der anerkannten Professionen hinaus. Professionalität stellt einen flüchtigen Aggregatzustand von Beruflichkeit dar – ein Zustand, der interaktiv hergestellt und aufrechterhalten werden muss und der ein hohes Maß an Reflexivität und Begründungsfähigkeit von Seiten des Leistungsrollenträgers erfordert. Die Kategorie bezeichnet einen spezifischen Modus im Arbeitsvollzug selbst, der verlässliche Rückschlüsse sowohl auf die Qualität der personenbezogenen Dienstleistung als auch auf die Befähigung und das Können des beruflichen Rollenträgers erlaubt“ (Nittel 2011: 48).

ten empirischen Einordnung verschiedener Veränderungen im Arbeitsalltag, die sich während der Coronapandemie angedeutet haben. Damit zusammenhängend lassen sich auch Einblicke in die Lebenswelt der Adressat\*innen gewinnen, hängen doch diese beiden Dimensionen mittelbar miteinander zusammen.

Neben dieser inhaltlichen Zielsetzung will die Publikation auch formal einen Beitrag leisten: In der Darstellung und Sprache ist sie so konzipiert, dass sie in der Praxis und Öffentlichkeit wahrgenommen und zur Diskussion genutzt werden kann. Finanzielle und sprachliche Hürden möchten wir so weit wie möglich abbauen, auch wenn komplexe Zusammenhänge nicht durch Vereinfachung reduziert werden können. Vor diesem Hintergrund möchten wir eine gute Lesbarkeit des Buchs ermöglichen und verzichten deshalb beispielsweise auf die Angabe der jeweils zugrundeliegenden Gesamtheit (N) einer Frage. Um die notwendige wissenschaftliche Transparenz zu ermöglichen, verweisen wir an solchen Stellen auf die bereits publizierten Beiträge. Dort finden sich die entsprechenden Angaben.

Das vorliegende Buch richtet sich insbesondere an die Beschäftigten der Sozialen Arbeit: Wir möchten ihnen Materialien zur (gemeinsamen) Reflexion an die Hand geben, um die Möglichkeit zu schaffen, die eigene Arbeitssituation in die Gesamtentwicklung in der Sozialen Arbeit einzuordnen. Das Ziel des Buches besteht in der Herstellung von Sprachfähigkeit, einerseits innerhalb der Berufsgruppe und andererseits auch nach außen. Gerade bei der fehlenden Sprachfähigkeit der Sozialen Arbeit hat die Coronapandemie deutliche Probleme aufgezeigt. Soziale Arbeit war weder mit einer einheitlichen Stimme noch als aktive\*r Ansprechpartner\*in der politisch Verantwortlichen gefragt (Nodes 2020; Seithe 2021; Meyer 2021). Vielmehr zerfielen öffentliche Äußerungen häufig in die Darstellung träger- und/oder handlungsfeldbezogener Partikularinteressen (ebd.). Gleichzeitig wurden auch politisch neugeschaffene Beratungsgremien wie der Corona-KiTa-Rat des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zwar eingerichtet und dennoch ihre Empfehlungen in den so genannten Bund-Länder-Konferenzen, die über Verschärfungen wie Lockerungen von Schutzmaßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz während der Coronapandemie berieten (Deutscher Bundestag 2021), im Bundeskanzleramt kaum oder gar nicht berücksichtigt (Meyer 2021).

Besonders wichtig ist es uns, in dieser wie in allen unseren Publikationen die Einheit der Sozialen Arbeit zu betonen und sie daher in ihrer Gesamtheit zu betrachten. Die Betrachtung verschiedener Kernberufe<sup>2</sup> (Meyer/Schoneville 2023)

2 „Im Bereich Sozialer Arbeit lassen sich in der einschlägigen Fachliteratur unterschiedliche Systematisierungen finden oder sind – bspw. bei der Studien- und Berufsberatung – im alltäglichen Gebrauch. [...] Entlang der Differenzierung im Rahmen des DQR/EQR werden die Ausbildungsgänge, die auf Berufsfachschulebene zu den Abschlüssen Kinderpfleger\*in/Sozialassistent\*in, auf Fachschulebene zum Abschluss Erzieher\*in sowie zu den unterschiedlichen Bachelor- und Master-Abschlüssen, die die ehemaligen Diplom- und Magisterabschlüsse auf Fachhochschul- und universitärer Ebene ersetzen, führen, als Qualifizierungswege zu den Kernberufen Sozialer Arbeit heraus- und vorgestellt [...]. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass bei

und Handlungsfelder Sozialer Arbeit als vielfältige Einheit<sup>3</sup> (Meyer/Siewert 2021) ermöglicht es, strukturelle Mechanismen zu erkennen und dann gegenüber den politisch Verantwortlichen zu betonen. Eine Zersplitterung in viele kleine Teilinteressen ist für die Interessenvertretung der Sozialen Arbeit nicht zielführend. Gleichzeitig werden wir, wenn die Ergebnisse zwischen den Handlungsfeldern sehr unterschiedlich sind, auch Unterschiede zwischen den verschiedenen Handlungsfeldern benennen, ohne die Perspektive auf die Einheit der Sozialen Arbeit aus dem Blick zu verlieren.

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://www.verdi.de/themen/corona/++co++37f4d360-58b0-11ea-8408-525400b665de>
- <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozialarbeit/++co++6717f8dc-d230-11ed-95da-90b11c4f1b2d>
- <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/++co++337f710a-4d95-11ed-b447-001a4a160100>

---

den erwähnten Ausbildungsgängen teilweise eine starke tätigkeits- und arbeitsfeldbezogene Spezialisierung vorzufinden ist bzw. sich daraus eigenständige Berufsbildungs- und Studiengänge entwickelt haben, die eine konturklare Abgrenzung zu anderen grundständigen Berufsqualifikationen verunmöglichen, gerade im therapeutischen sowie heil- und sonderpädagogischen Bereich“ (Meyer/Schoneville 2023:o. S.).

- 3 Vor diesem Hintergrund erscheint das theoretische Konzept der sozialen Welten als instruktiv zur Beschreibung der Bedingungen und Berufsgruppen in der Sozialen Arbeit (Braches-Chyrek et al. 2021).

## 2 Empirisches Vorgehen

Im Mittelpunkt der Studien standen, bedingt durch die jeweilige Pandemiesituation, unterschiedliche Schwerpunkte in der Fragestellung (Tab. 1). Aufgrund dieses Umstands sowie der möglicherweise unterschiedlichen Teilnehmenden handelt es sich also nicht um die gleiche Studie zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Eine solche Längsschnittbefragung hätte soziale wie individuelle Wandlungsprozesse deutlicher als die vorliegenden Befragungen herausarbeiten können. Gleichzeitig machte die häufig unklare und sich ständig ändernde Situation forschungspragmatische Kompromisse nötig. Dazu gehört der Verzicht auf die Erhebung personenbezogener Daten, so dass keine Kontaktmöglichkeiten zu den Teilnehmenden bestanden. Vielmehr wurden vergleichende Fragen in jeder Befragung aufs Neue erbeten, so dass hier möglicherweise Verzerrungen in der Wahrnehmung der Befragten vorliegen könnten.

Zeitraum	Titel	Gesamtheit (n)	Schwerpunkte
7. bis 15. April 2020 (1. Lockdown)	Corona und die Folgen für die Soziale Arbeit	1.867 auswertbare Fragebogen	Systemrelevanz und gesellschaftliche Anerkennung, Ehrenamt, Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen, Homeoffice, Folgen der Coronapandemie für die Zukunft Sozialer Arbeit
9. November bis 6. Dezember 2020 (2. Lockdown)	Soziale Arbeit Macht Gesellschaft	3.064 auswertbare Fragebogen	Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen, Homeoffice, (positive und negative) Folgen der Coronapandemie für die Zukunft Sozialer Arbeit
15. Mai bis 22. Juni 2021 (Sonderbefragung des Bereichs Elementarbildung)	ver.di KITA-Personalcheck	19.476 auswertbare Fragebogen	Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen in KITAs
1. bis 30. November 2022 (Ein Monat nach Ende der meisten Schutzmaßnahmen)	Professionelle Krise nach Corona? Steuerungsbedarf in der Sozialen Arbeit nach der Pandemie (CriCo)	8.210 auswertbare Fragebogen	Rahmenbedingungen in den Einrichtungen, Arbeitssituation und -prozesse, Interaktion mit Kolleg*innen und Adressat*innen, Personalentwicklungen während der Coronapandemie in der eigenen Einrichtung, Entwicklungsprozesse bei den Adressat*innen während der Coronapandemie, Homeoffice, Kooperationen, positive und negative Veränderungen im Arbeitsalltag, Belastungen, Burnout-Risiken

Tab. 1: Überblick über die verschiedenen Studien zur Arbeitssituation in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie (eigene Darstellung).

In allen Fällen wurden die Befragungen online mithilfe dreier unterschiedlicher Erhebungssysteme durchgeführt. Auch diese internetbasierte Befragungsart kann möglicherweise eine verzerrende Wirkung haben, weil sich evtl. lebensjüngere Personen eher angesprochen fühlten. Aufgrund der Altersverteilung in allen vorliegenden Studien kann dieser mögliche Fehler aus Sicht der Verfassenenden dieses Buchs jedoch weitgehend ausgeschlossen werden, denn die Altersverteilung der Studien entspricht den erwartbaren Ergebnissen für die Soziale Arbeit (Meyer 2023a).

Die Ergebnisse sind dabei nicht repräsentativ, d. h. es können keine verallgemeinernden Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit gezogen, sondern nur Aussagen über Personen getroffen werden, die den Fragebogen ausgefüllt haben, auch deshalb, weil die Soziale Arbeit noch immer nicht empirisch vollständig erfasst ist und damit grundlegende Fragen wie die genaue Anzahl der Beschäftigten nicht beschreibbar sind (ebd.). Außerdem wurden nur Beschäftigte und beispielsweise keine ehrenamtlich tätigen Personen in die Auswertungen miteinbezogen (Meyer 2023b).

### **Empirisches Vorgehen im April 2020: Erster Lockdown**

In der ersten Studie lag der Befragungszeitpunkt in der Phase der stärksten coronabedingten Kontaktbeschränkungen sowie Schutzmaßnahmen (Buschle/Meyer 2020). Daher war es zunächst wichtig, einen Überblick über die Arbeitssituation zu gewinnen. So lagen zu Beginn der Befragung keine Studien zum möglicherweise coronabedingt veränderten Alltag der Beschäftigten vor. Vielmehr gab es zum Zeitpunkt der Erstellung des Fragebogens lediglich einzelne Schlaglichter in journalistischen Veröffentlichungen oder den Rückmeldungen aus den Gewerkschaften. Insofern wurde hier ein explorativer Zugang gewählt, der einerseits die ersten bekannten Schwierigkeiten der Beschäftigten in den Blick nahm und andererseits weitere Entwicklungen zu quantifizieren versuchte. Im Mittelpunkt standen Fragen zur Ausgestaltung der Arbeit mit Adressat\*innen und Kolleg\*innen sowie konkrete Veränderungen in der Arbeitsorganisation, beispielsweise durch die Öffnung oder Schließung von Einrichtungen.

Insgesamt haben 2.344 Personen den Fragebogen begonnen. Letztlich wurde der Fragebogen von 1.867 Personen vollständig und nach Bereinigung des Datensatzes verwertbar ausgefüllt. Differenziert man die Teilnehmenden nach Handlungsfeldern (Meyer/Siewert 2021), wird deutlich, dass vor allem der Bereich der Kinder- und Jugendbildung (darunter v. a. Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen), Hilfen zur Erziehung (v. a. Heimerziehung) sowie die Soziale Arbeit in Behörden (v. a. Allgemeiner Sozialer Dienst) vertreten sind. Dabei sind, das macht die Auswahl keines der genannten Handlungsfelder von 11,2 % der Befragten deutlich, nicht alle Handlungsfelder der Sozialen Arbeit abgebildet (Buschle/Meyer 2020). Die Teilnehmenden der Befragung kommen aus dem gesamten Bundesgebiet, vor allem aber aus den Bundesländern Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Niedersachsen. Als Geschlechtszuordnung haben

78 % der Teilnehmenden weiblich angegeben, 21 % männlich und 1 % divers. Der Großteil der Befragten ist in einem Alter zwischen 25 und 34 Jahren. Aktuell sind 30 % der Teilnehmenden vorwiegend im öffentlichen Dienst, bei einem kirchlichen Träger (23 %), einer privatwirtschaftlichen Institution (21 %) oder bei einem Träger der Wohlfahrtspflege (20 %) angestellt. 2 % der Teilnehmenden sind selbstständig bzw. freiberuflich tätig oder verbeamtet (2 %). Etwas mehr als 50 % der befragten Personen befinden sich in einer Vollzeitbeschäftigung (ebd.; Meyer/Buschle 2020).

### **Empirisches Vorgehen im November/Dezember 2020: Zweiter Lockdown**

Am 3. November 2020 beschloss die Bundesregierung das erneute Herunterfahren des öffentlichen Lebens (BGM o. J.). Die zweite Befragung erfolgte also unmittelbar nach Inkrafttreten der entsprechenden rechtlichen Regelungen, wobei diese im Verlauf der Befragung noch verschärft wurden. In diese zweite Untersuchung flossen bei der Konzeption des Fragebogens die Erfahrungen aus der ersten Befragung ein. Im Mittelpunkt standen nun die Schutzmaßnahmen, die Organisation von Arbeitsprozessen, die Kommunikation mit den Adressat\*innen sowie der Kolleg\*innen und Fragen zu den gesetzlich festgelegten Gefährdungsbeurteilungen (Meyer/Alsago 2021a).

Die Teilnehmenden kommen aus den unterschiedlichsten Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, vor allem aus den Bereichen Kinder- und Jugendhilfe (28,3 %), Elementarbildung (23,6 %), Soziale Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung (7,9 %), Soziale Arbeit in Schulen (7,4 %), Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (4,9 %), Soziale Arbeit im Kontext von Migration & Flucht (4,8 %), Soziale Arbeit mit Menschen in prekären Lebenslagen (2,3 %) oder Arbeitslosen (2,3 %) (ebd.).

Als Geschlechtszuordnung haben 82,4 % der Teilnehmenden weiblich angegeben, 17 % männlich und 0,6 % divers. Der Großteil der Befragten ist in einem Alter zwischen 25 und 34 Jahren (36,4 %), 35–44 (25,3 %) sowie 45–54 Jahre alt (18,7 %) (ebd.). Zum Befragungszeitpunkt sind 41,4 % der Teilnehmenden vorwiegend im öffentlichen Dienst, bei einem kirchlichen Träger (21,6 %), einer privatwirtschaftlichen Institution (12,1 %) oder bei einem Träger der Wohlfahrtspflege (21,7 %) angestellt (ebd.). 0,8 % der Teilnehmenden sind selbstständig bzw. freiberuflich tätig oder verbeamtet (1,1 %) (ebd.). Drei von vier Befragten (77,4 %) befinden sich in einer Vollzeitbeschäftigung (ebd.). An dieser zweiten Befragung beteiligten sich Personen aus allen Bundesländern, vor allem aber aus Bayern, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Baden-Württemberg und Niedersachsen (ebd.).

### **Empirisches Vorgehen im November 2022: Ende der meisten corona-bedingten Schutzmaßnahmen**

Die dritte Befragung zur Arbeitssituation in der Sozialen Arbeit und den Folgen der Coronapandemie fand im November 2022 statt (Meyer/Alsago 2023) und untersucht, vor dem Hintergrund des fast vollständigen Wegfalls zentraler Schutzmaßnahmen und damit verbundener Einschränkungen (BMG o.J.) bei gleichzeitiger Diskussion um neue Angebotsbeschränkungen durch die Energiekrise im Zuge des Ukraine-Kriegs,<sup>4</sup> die damit verbundenen Wahrnehmungen von Beschäftigten in der Sozialen Arbeit.

Bei dieser Befragung lagen 10.373 Fragebogen vor und nach Abschluss der Bereinigung konnten 8.210 auswertbare Fragebogen genutzt werden (Meyer/Alsago 2023). Dies entspricht bei rund 1,6 Millionen Beschäftigten 2019<sup>5</sup> in der Sozialen Arbeit (Meyer 2023a) einer Beteiligungsquote von 0,5 % aller Beschäftigten. Die teilnehmenden Beschäftigten stammten dabei am häufigsten aus den Handlungsfeldern Elementarbildung (Kindertagesstätten inkl. Hort) (47,1 %), Kinder- und Jugendhilfe (18,3 %), Soziale Arbeit mit Menschen unter den Bedingungen von Behinderung (7,8 %), Soziale Arbeit in Schulen (6 %), Beratungsstellen (3,5 %), dem Gesundheitsbereich (2,8 %), der migrationsbezogenen Arbeit (1,6 %) und der Suchthilfe (1,2 %) (Meyer/Alsago 2023). Die Verteilung der Teilnehmenden nach Geschlecht (81,2 % weiblich, 18 % männlich sowie 0,8 % divers) entspricht in etwa den erwartbaren Ergebnissen mit Blick auf die Soziale Arbeit insgesamt (Meyer 2023a). Sie verteilten sich gleichmäßig über alle Altersgruppen (18–67 Jahre) hinweg; lediglich die Gruppe der 18- bis 24-Jährigen war kleiner (1,6 %) (Meyer/Alsago 2023). Dies korrespondiert mit den Altersstrukturen der Teilnehmenden in den Ausbildungsprozessen für die Soziale Arbeit (Meyer/Braches-Chyrek 2023).

### **Empirisches Vorgehen im Mai/Juni 2021: ver.di KITA-Personalcheck**

Neben diesen Studien zur Lage der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie wurde außerdem das Handlungsfeld der Elementarbildung genauer untersucht (Meyer/Alsago 2021d), wobei die coronabedingten Veränderungen nicht unmittelbar im Fokus standen.

Der Fragebogen zur Erfassung der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen des pädagogischen und leitenden Personals der Elementarbildung wurde gemeinsam mit Praktiker\*innen aus diesem Bereich Anfang 2021 entwickelt und getestet. An der Befragung selbst konnten die Beschäftigten sowohl online als auch postalisch bzw. in den Einrichtungen selbst teilnehmen. Zwischen dem

4 Ab Oktober 2022 – also einen Monat vor der Befragung – galt bundesweit lediglich noch eine Maskenpflicht im Fernverkehr sowie im Gesundheitswesen und Testpflicht in Krankenhäusern/Pflegeeinrichtungen (BGM o.J.). Das politische Ende der Coronapandemie wurde dann erst mit dem Auslaufen der Vorgaben für die letzten verbliebenen Schutzmaßnahmen Anfang April 2023 vollzogen (Bundesregierung 2023).

5 Aktuellere Daten aus dem Mikrozensus liegen bislang nicht vor (Meyer 2023a).



15. Mai und 22. Juni 2021 nahmen an der Befragung insgesamt 19.476 Menschen teil, davon die große Mehrheit auf dem Online-Weg ( $n=18.316$ ) (ebd.). Dies entspricht angesichts der Größe des Feldes einer Rücklaufquote von 3,7 % aller pädagogisch Beschäftigten in der Elementarbildung (ebd.). Die Verteilung der Teilnehmenden entsprach dabei sowohl hinsichtlich des Geschlechts (92,3 % weiblich) als auch der Verteilung nach Bundesländern oder der Differenzierung nach Leitungs- (24,9 %) und Fachkräften den bekannten Verteilungsparametern (Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik 2021; Bock-Famulla et al. 2021; Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme 2021). Im vorliegenden Buch werden aus dieser Befragung ausschließlich Daten im Zusammenhang mit der Coronapandemie thematisiert.

In allen Befragungen wurden Rahmendaten wie z. B. Arbeitsfeld, höchster beruflicher Abschluss, aktuelle berufliche Position, Beschäftigungsstatus, Beschäftigungsumfang, Bundesland, Alter sowie Geschlecht erhoben. Außerdem wurden, weil viele Aspekte entweder noch unbekannt oder in starker Veränderung waren, in allen Fragebogen offene Antworten zur Spezifizierung von Einschätzungen gesammelt. Diese offenen Antworten wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Udo Kuckartz (2016) ausgewertet und in Beziehung zu den quantitativen Erkenntnissen gesetzt. Wenn aus diesen offenen Antworten im Verlauf des Buchs zitiert wird, weichen wir vom Prinzip der Genderneutralität ab. Hintergrund ist, dass die befragten Personen sich durch entsprechende Antwortoptionen zu ihrer geschlechtlichen Zugehörigkeit eigenständig in nicht-binären Antwortoptionen verorteten.

## 3 Ergebnisse

### 3.1 Situation der Beschäftigten

Greift man, um den Arbeitsalltag in der Sozialen Arbeit vor Ausbruch der Coronapandemie deutlich zu machen, auf vorhandene Daten aus dem Mikrozensus 2019 (FDZ o. J.) zur Beschreibung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten mit der Berufskennziffer 831 zurück (Meyer 2023a), so gab vor der Coronapandemie fast jede zweite befragte Person (45,5 %) an, nicht über Beginn und Ende der eigenen Arbeitszeit entscheiden zu können. Für rund ein Drittel (36,5 %) wäre es schwierig oder eher schwierig, aus persönlichen/familiären Gründen die Arbeitszeit kurzfristig für ein bis zwei Stunden zu unterbrechen (FDZ o. J.). Nur 38,7 % der befragten Beschäftigten in der Sozialen Arbeit gaben an, dass sie ihre Arbeitszeit wegen ihrer Aufgaben oder Anfragen von Vorgesetzten/Adressat\*innen seltener als einmal pro Monat ändern müssten (ebd.). Für die meisten Beschäftigten ist das Gegenteil Alltag: 11,4 % müssen dies mindestens einmal pro Woche und weitere 12,1 % mehrmals im Monat tun. 61,8 % der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit wurden zum Teil mehrmals außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit aus beruflichen/dienstlichen Gründen kontaktiert. Im Ergebnis hat gut jede zweite befragte Person vor Ausbruch der Coronapandemie in der Sozialen Arbeit unter Zeitdruck gearbeitet (49,8 %) (ebd.).

Betrachtet man zusätzlich die Möglichkeiten zur Selbstorganisation der Arbeit, auf die beispielsweise der DGB-Index Gute Arbeit ein besonderes Augenmerk legt, so konnten 15,4 % der Beschäftigten die Inhalte ihrer Arbeit kaum/gar nicht und weitere 26,1 % weniger stark beeinflussen (ebd.). Nimmt man noch die Möglichkeit zur Bestimmung der Reihenfolge von Arbeiten hinzu, bestätigten sich die Ergebnisse auch auf dieser Ebene (14,9 % kaum oder gar nicht; 24,4 % weniger stark) (ebd.).

In den nachfolgenden Abschnitten differenzieren wir die Situation der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie und nach deren Ende zunächst anhand der Ergebnisse zum Schutz der Beschäftigten in der Coronapandemie, der Fluktuation in den Teams und der Arbeitsbelastung. Auf diese Weise analysieren wir die Wahrnehmung der Beschäftigten ihrer Arbeitsbedingungen sowie der möglichen Veränderungen im Verlauf der Coronapandemie.

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

— <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/>

### 3.1.1 Schutz vor coronabedingten Erkrankungen

Regelmäßig während der Coronapandemie berichteten die Krankenkassen davon, welche Berufsgruppen besonders stark von coronabedingten Erkrankungen betroffen waren. So stellte das Wissenschaftliche Institut der AOK (WiDO 2020) bereits im Dezember 2020 fest, dass Berufstätige in der Betreuung und Erziehung von Kindern von März bis Oktober 2020 am häufigsten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung im Zusammenhang mit einer Covid-19-Diagnose erhielten (ebd.) und das Deutsche Institut der Wirtschaft (DIW 2020: o. S.) titelte: „Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich“. Berufstätige aus den Bereichen Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik landeten auf Platz fünf (ebd.).

Besonders viele Arbeitsausfälle wegen akuter Covid-Diagnosen gab es zudem in Berufen der Sozialverwaltung und -versicherung (31.152 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte)“ (WiDO 2020: o. S.). Da hier die Bezeichnungen der Arbeitsfelder unklar sind, vermuten wir, dass es sich bei „Berufen der Sozialverwaltung“ um Soziale Arbeit im öffentlichen Dienst handelt. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen z. B. auch die Barmer Ersatzkasse (2021) im Branchenvergleich Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege für Nordrhein-Westfalen, der Dachverband der Betriebskrankenkassen (BKK Dachverband 2021), die Techniker Krankenkasse (TK 2021) und die Deutsche Angestellten Kasse (DAK) (Hildebrandt-Heene et al. 2023).

Diese Ergebnisse der Krankenkassen für die am stärksten betroffenen Berufsgruppen sind für uns nicht überraschend: Sie spiegeln die Wahrnehmungen der Beschäftigten der Sozialen Arbeit in den drei Befragungen wider und resultieren unmittelbar aus den Arbeitsbedingungen/-weisen.

#### **Schutz vor coronabedingten Erkrankungen im ersten Lockdown**

Im ersten Lockdown im März 2020 waren nur 9,3 % aller Einrichtungen der Sozialen Arbeit sowohl für Mitarbeitende wie Adressat\*innen ganz geschlossen (Meyer/Buschle 2020). Gleichwohl beschränkten weitere 29 % den Zugang für Adressat\*innen, so dass 59,3 % der Einrichtungen in dieser Phase strenger Reglementierungen und hoher Unsicherheiten geöffnet blieben (ebd.). Dabei besteht zwischen den Handlungsfeldern ein zum Teil sehr deutlicher Unterschied: Waren 15 % der Einrichtungen der Kinder- und Jugendbildung sowie 17,9 % der Einrichtungen für die Arbeit mit arbeitslosen Menschen geschlossen, war diese Quote in den behördlichen Bereichen (1,4 %) sowie der stationären Arbeit (stationäre Hilfen zur Erziehung = 0,8 %; stationäre Einrichtungen der Sozialen Arbeit für Menschen unter den Bedingungen von Behinderung = 1,1 %) wesentlich geringer (ebd.). Differenziert man die Einrichtungen der Befragten entlang der Art ihrer Arbeitsorganisation – also stationär, teilstationär oder ambulant – zeigt sich, dass vor allem teilstationäre Einrichtungen von (Teil-) Schließungen betroffen waren (ebd.).<sup>6</sup>

6 Diese Schließungsproblematik hatte auch Einfluss auf die Befragten selbst: Über alle Handlungsfelder hinweg waren in dieser ersten Phase der Coronapandemie 7 % der Befragten in der Folge von einer Form der

Gerade im ersten Lockdown gab über die Hälfte an, dass die empfohlene Distanz von 1,5-Metern zwischen Personen in der Einrichtung nicht eingehalten werde (ebd.). Daneben fehlte Schutzausrüstung bei insgesamt 70 % der Befragten, insbesondere persönliche Schutzausrüstung wie bspw. Mundschutz und Desinfektionsmittel (ebd.). Oft seien Maßnahmen wie z. B. das Abstandsgebot und zwar angeordnet, aber ließen sich aufgrund professioneller Erfordernisse (wie z. B. Trösten von Kindern) nicht einhalten (Buschle/Meyer 2020). Im Ergebnis ließen sich aus Sicht der befragten Beschäftigten kaum die notwendigen Schutzmaßnahmen realisieren, auch weil aus ihrer Perspektive häufig die Anforderungen an die berufliche Tätigkeit entgegenstanden (ebd.).

In den gänzlichen oder zum Teil geöffneten Einrichtungen sind von Anfang an Fragen der Neuorganisation von Arbeit bedeutsam: So fällt bei der Auswertung der ersten Befragung nach Handlungsfeldern auf, dass besonders jene Beschäftigten in der Sozialen Arbeit von einer wachsenden Mehrbelastung in der täglichen Handlung berichten, in deren Feldern vor Ausbruch der Coronapandemie stark Ehrenamtliche in die Alltagsgestaltung eingebunden waren (Meyer/Buschle 2020; Meyer 2020a; Meyer 2023b). Dies zeigte sich insbesondere in den Handlungsfeldern Flucht und Asyl, Soziale Arbeit mit Frauen, Kinder-/Jugendhilfe und Wohnungsnotfallhilfe. Dieses bürgerschaftliche Engagement<sup>7</sup> brach während der Lockdowns zu erheblichen Teilen ein, auch weil zahlreiche der Ehrenamtlichen zu den so genannten Risikogruppen gehörten (Meyer/Buschle 2020; Meyer 2020a). Viele der Engagierten waren bereits in Rente (Kausmann/Hagen 2022) und nutzten die Tätigkeit beispielsweise zur Interaktion mit anderen Menschen (Arriagada/Karnick 2022). Gerade die Gruppe der Älteren galt in dieser ersten Phase der Coronapandemie als besonders vulnerabel und schutzbedürftig, so dass viele Trägerorganisationen ihre Ehrenamtlichen nicht einteilten oder strenge Betretungsverbote in den Einrichtungen galten (Meyer 2020a; Meyer 2023b). Insofern verschärften solche ehrenamtlichen Strukturen die Situation der Beschäftigten zusätzlich: Die verbliebenen Hauptberuflichen mussten zu ihrer normalen Arbeit auch noch die Arbeit der Ehrenamtlichen übernehmen, weil deren Tätigkeit in vielen Bereichen schon längst in die reguläre Personalplanung miteinbezogen ist und somit den Charakter zusätzlichen bürgerschaftlichen Engagements eingebüßt hat (ebd.).

---

Stundenregulierung oder der Anmeldung von Kurzarbeit betroffen (Buschle/Meyer 2020; Meyer/Buschle 2020).

7 Bürgerschaftliches Engagement ist „freiwillig, nicht auf materiellen Gewinn gerichtet, gemeinwohlorientiert, öffentlich bzw. findet im öffentlichen Raum statt und wird in der Regel gemeinschaftlich/kooperativ ausgeübt“ (Bundestag 2002: 38).

## Schutz vor coronabedingten Erkrankungen im zweiten Lockdown

Im zweiten Lockdown, in dem die Einrichtungen weitgehend geöffnet waren,<sup>8</sup> stellte sich das Bild etwas differenzierter dar (Meyer/Alsago 2021a): Im November und Dezember 2020 bestätigten die Beschäftigten weitgehend, dass zwischenzeitlich Schutzausrüstung in angemessenem Maß in den Einrichtungen vorhanden sei (78,4 %), sodass der Betrieb nicht offiziell eingeschränkt werden musste (ebd.). Gleichzeitig gaben fast 13 % der Befragten an, dass es aufgrund fehlender Schutzausrüstungen bei ihnen in der Einrichtung zu Schließungen gekommen sei (ebd.). Auch dieser Mangel war zwischen den Handlungsfeldern unterschiedlich verteilt: Die beste Versorgung mit Schutzausrüstungen wurde im Bereich der Sozialen Arbeit mit älteren Menschen (92 %) sowie in der Betriebssozialarbeit (100 %) realisiert (ebd.).

Die Trägerart hatte in der Frage nach der angemessenen Ausstattung mit Schutzausrüstung nur geringen Einfluss (ebd.). Relevante Unterschiede beispielsweise zwischen der freien Wohlfahrtspflege und öffentlichen Einrichtungen waren nicht feststellbar. Insgesamt zeigte sich, dass die betroffenen Beschäftigten im Arbeitskontext weitgehend ohne Unterstützung blieben. So gaben 66,3 % der Befragten an, dass man individuell oder im Team Maßnahmen zum Eigenschutz ergriffen habe. 18,4 % der Befragten mussten sogar ohne zusätzliche Schutzmaßnahmen arbeiten, weil der/die jeweilige Arbeitgeber\*in ihnen keine andere Wahl ließ. Diese fehlende Steuerung durch Leitungskräfte zeigte sich auch mit Blick auf die Frage, wer auf die Einhaltung der Schutzmaßnahmen in der eigenen Einrichtung oder Organisation achte.

Hier wählten über alle Handlungsfelder hinweg 46,4 % der Befragten die Antwortoption, dass sich die Vorgesetzten nicht um die Einhaltung der Schutzmaßnahmen bemühten. Die Beschäftigten der Sozialen Arbeit organisierten sich mehrheitlich gemeinsam im Team, um die Einhaltung der Schutzmaßnahmen zu überprüfen (80,3 %). Auch die betriebliche Interessenvertretung spielte dabei aus der Perspektive der Beschäftigten nur eine geringe Rolle (10,7 %) (ebd.).

8 „So war bei 89,8 % der Beschäftigten die Einrichtung für Mitarbeitende wie Adressat\_innen geöffnet und lediglich bei 7,3 % der Teilnehmenden war nur Mitarbeitenden der Zutritt erlaubt. Vollständig geschlossen waren die Einrichtungen über alle Handlungsfelder hinweg nur bei 0,7 % der Befragten, was sich auch in der niedrigen Quote von Kurzarbeitenden (7,2 %) ausdrückt. Allerdings waren die Öffnungsquoten zwischen den Handlungsfeldern sehr unterschiedlich verteilt [...]. Erschließt man die Öffnung von Einrichtungen nicht nur über die Handlungsfelder, sondern auch über den Modus ihrer Organisation – also ambulant, teilstationär oder stationär (Mund 2019) – ergibt sich ein noch differenzierteres Bild: Hier sind stationär-arbeitende Einrichtungen besonders häufig für Mitarbeitende und Adressat\_innen geöffnet (96,3 %), wohingegen teilstationäre (89,5 %) oder ambulante (85,7 %) Einrichtungen eine leicht höhere Schließungsquote aufweisen. Dabei sind alle Einrichtungen unabhängig vom Organisationsmodus Begrenzungen im Hinblick auf die Anzahl möglicher Angebote unterworfen [...]. Gleichwohl sind aus Sicht der befragten Beschäftigten die teilstationären Angebote mit Ausnahme der Elementarbildung – dieser Bereich weist mit die geringsten Angebotsbegrenzungen auf (45,7 %) – die am stärksten von solchen Beschränkungen betroffenen Handlungsformen (75,3 %). Insgesamt fällt in dieser Betrachtung der vorliegenden Daten auf, dass die Befragten aus stationären Einrichtungen der Sozialen Arbeit (59,4 %) sowie der Elementarbildung die geringsten Angebotsbegrenzungen wahrnehmen“ (Meyer/Alsago 2021a: 211).

In diesen Ergebnissen während des zweiten Lockdowns zeigt sich auch, dass 84,1 % der Befragten im Alltag persönliche Schutzausrüstung wie FFP2-Masken trugen, weil 42,1 % den Abstandsempfehlungen nicht nachkommen konnten (z. B. in Kindertagesstätten oder Wohnheimen für Menschen mit Beeinträchtigung). Dreht man diese Ergebnisse um und fragt, wer eigentlich keine Schutzausrüstung trug und trotzdem engen Kontakt zu den Adressat\*innen hatte, verändert sich die Perspektive entscheidend: 15 % trugen keine persönliche Schutzausrüstung, obwohl noch nicht einmal jede zweite beschäftigte Person den Mindestabstand einhalten konnte (ebd.).

### **Schutz vor coronabedingten Erkrankungen am Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen**

Die Antworten aus unserer dritten Befragung am Ende der Coronapandemie zeigen, dass scheinbar das Bewusstsein für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gestiegen war (Meyer/Alsago 2023). Mehrfach wurde in den offenen Antworten hervorgehoben: „*die Hygienebestimmungen sind umfangreicher und führen zu weniger bakteriellen und virtuellen [sic!] Krankheiten*“ (Erzieherin, 55–67 Jahre, altersgemischte Kindertagesstätte, Nordrhein-Westfalen), oder: „*Es ist deutlich geworden, dass es keine gute Idee ist krank zu arbeiten, um Kolleginnen nicht im Stich zu lassen*“ (Erzieherin, 55–67 Jahre, Hort, Hessen). Das spricht dafür, dass in den Einrichtungen selber die Beschäftigten mehr aufeinander achteten und gemeinsam für einen höheren Gesundheitsschutz sorgten. In den quantitativen Daten der zweiten und dritten Studie zeigte sich auch, dass die Beschäftigten dies tun mussten, weil sich niemand sonst darum kümmerte.

Auch in der Rückschau auf die Coronapandemie kommt das WIdO (2023) auf vergleichbare Ergebnisse. Die aktuellsten Analysen zeigen, dass „es bei Berufen in der Kinderbetreuung und -erziehung im bisherigen Verlauf der Pandemie die meisten akuten Covid-Erkrankungen gab (32.240 Erkrankte je 100.000 Beschäftigte). Bei Post-Covid-Erkrankungen liegen sie mit 1.377 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte auf dem zweiten Platz hinter den Beschäftigten in der Ergotherapie mit 1.578 Erkrankten je 100.000 Beschäftigte“ (ebd.: o. S.).

Weitere Hinweise und Handlungshilfen finden sich hier:

- <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/service/mittendrin/drei-80/++co++0d981ee6-a12f-11ec-a579-001a4a160100>

### 3.1.2 Fehlende Verwirklichung des gesetzlichen Arbeitsschutzes

Dieses beschriebene hohe Maß an Gefährdung durch fehlende Schutzkleidung und den weiter bestehenden zum Teil engen körperlichen Kontakt zu den Adressat\*innen während der ersten Phase der Coronapandemie steht in einem starken Kontrast zu den gesetzlich festgelegten Maßnahmen zum Arbeitsschutz. Hier hätten angesichts der sich abzeichnenden Fortsetzung der Coronapandemie über den ersten Lockdown hinaus sowie der gleichzeitigen Unmöglichkeit, körperliche Nähe zu vermeiden (z. B. im Kindergarten oder stationären Wohnformen), die Träger auf die gesetzlich festgelegten Mittel des Arbeitsschutzes zurückgreifen müssen.

Das bindende Instrument hierfür wäre die Gefährdungsbeurteilung gewesen. Jede\*r Arbeitgeber\*in ist dazu verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine solche Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Innerhalb dieses Prozesses werden systematisch alle relevanten Gefährdungen ermittelt und bewertet, denen die Beschäftigten durch ihre berufliche Tätigkeit ausgesetzt sind. Dazu gehören mechanische, elektrische, thermische, physikalische, physische Gefährdungen, Arbeitsumgebungsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung, aber auch Biostoffe und psychische Faktoren (Kittelmann et al. 2021). Aus den Gefährdungsfaktoren werden schließlich Arbeitsschutzmaßnahmen entwickelt, die anschließend hinsichtlich ihrer Wirksamkeit überprüft werden müssen. In diesen Prozess müssen die Arbeitnehmer\*innen nach einer EU-Richtlinie (89/391/EWG) in Form einer Anhörung eingebunden werden (Meyer/Alsago 2021a). Angesichts der viralen, also biologischen Gefährdung sowie der veränderten und zum Teil erheblich verschlechterten Arbeitsumgebungsbedingungen wie Arbeitszeitgestaltungsoptionen wären die Träger zu einem entsprechenden Schritt verpflichtet gewesen.

In der Befragung Ende 2020 fällt zunächst auf (ebd.), dass die Beschäftigten selten Kenntnis davon hatten, ob ihre Arbeitgebenden die gesetzlich vorgesehenen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt hatten. Nur bei einem Drittel der Befragten (31,4 %) wurden diese gesetzlich festgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen aktualisiert (ebd.). Bei insgesamt 68,6 % der Befragten war der Status der Gefährdungsbeurteilung unklar oder wurde nicht aktualisiert (ebd.).

Auch 2022 ergaben sich hier kaum substanzielle Verbesserungen, obwohl dieser Prozess umgehend bei veränderten betrieblichen Gegebenheiten zu beginnen ist (Meyer/Alsago 2023). Solche sind beispielsweise mit Blick auf die Paradoxie des hohen Kontakts der Beschäftigten Sozialer Arbeit mit den Adressat\*innen von Angesicht zu Angesicht einerseits sowie der rechtlich gesetzten Schutzmaßnahmen zur Verhinderung eben solcher direkter Begegnungen andererseits gegeben. Statt deutlicher Verbesserungen im Gesundheitsschutz zeigten sich im Gegenteil am Ende der Coronapandemie im November 2022 kaum positive Entwicklungen bei der Verwirklichung des gesetzlichen Arbeitsschutzes durch die Träger (ebd.): Bei 24,1 % der Befragten war die Gefährdungsbeurteilung am Ende der Coronapandemie aktualisiert worden, bei 45,4 %

war sie – obwohl sich die Bedingungen aufgrund der Coronapandemie im eigenen Handlungsfeld geändert hatten – nicht aktualisiert worden und 30,6 % der Befragten konnten mit dem Begriff nichts anfangen. Obwohl die vorliegenden Untersuchungen deutlich zeigen, dass die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit vor allem unter der psychischen Belastung litten (s. Kap. 3.1.4), wurde insgesamt nur bei etwas mehr als jeder zweiten befragten Person mit einer aktualisierten Gefährdungsbeurteilung die psychische Belastung einbezogen (62 %) (ebd.). Im Ergebnis wurde die psychische Belastung damit nur bei 9,6 % aller Befragten in die Gefährdungsbeurteilung aufgenommen und damit als Veränderungsnotwendigkeit in der gesetzlich bindenden Verantwortung der Träger betrachtet (ebd.).

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Praxis? Obwohl die Beschäftigten der Sozialen Arbeit erheblichen gesundheitlichen Risiken im Arbeitshandeln während der Coronapandemie ausgesetzt waren und dies sich in der hohen Zahl an Corona-Erkrankungen in den Untersuchungen der Krankenkassen widerspiegelte, wurden durch die Arbeitgeber\*innen die Arbeitsschutzgesetze und ihre Verfahren nicht eingehalten. Leider ist auch zu konstatieren, dass die Beschäftigten dies vermutlich auch nicht einforderten, weil ihnen ihre Rechte nicht bekannt waren.

Weitere Hinweise und Handlungshilfen zur Gefährdungsbeurteilung finden sich hier:

– <https://www.verdi-gefaehrdungsbeurteilung.de>

### 3.1.3 Teams und Fluktuation

*„Wir haben gelernt, uns auf unser Team zu verlassen, anstatt auf Unterstützung durch Vorgesetzte, Kostenträger, Regierung zu hoffen.“* (Heilerziehungspflegerin, 35–44 Jahre, Werkstatt für behinderte Menschen, NRW)

Der Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen in den Teams kam während der Coronapandemie eine besondere Bedeutung zu. Gleichzeitig hat sie sich während der Coronapandemie ungeheuer verändert.

#### **Teams und Fluktuation im ersten Lockdown**

Im ersten Lockdown klagten die Beschäftigten zunächst darüber, dass die Kommunikation in den Teams sich schwierig gestaltete und zum Teil wegbrach (Buschle/Meyer 2020). So berichteten 76% der Befragten, dass sich der Austausch mit den Kolleg\*innen stark veränderte hatte. Rund die Hälfte der Teilnehmenden aus allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit erlebte einen verringerten fachlichen Austausch. Als Begründung wurden insbesondere die Homeoffice-Regelungen und die fehlende technische Ausstattung für digitale Kommunikation angeführt. Bei 27 % war es genau gegenläufig. Hier wurde der



Austausch intensiviert (Meyer/Buschle 2020), wobei diese Personen zumeist aus Beratungsstellen sowie der Lobbyarbeit und den schulbezogenen sowie den offenen Angeboten der Sozialen Arbeit kamen, also aus jenen Bereichen, deren Arbeitsalltag durch Beschränkungen der Einrichtungsöffnung am stärksten betroffen waren, wodurch auch der Abstimmungsbedarf zur Aufrechterhaltung von Angeboten am höchsten war (ebd.).

In den offenen Antworten aus dem ersten Lockdown zeigt sich (Meyer/Buschle 2021b), dass die Herausforderungen und Probleme meist durch die Kolleg\*innen allein gelöst wurden. Die Kommunikation mit Vertretern der Träger und Führungskräfte wurde zum Teil als nicht vorhanden erlebt. Es entstanden chaotische Situationen, da weder Krisenpläne existierten noch Entscheidungen als transparent nachvollziehbar waren (ebd.). Als besonders problematisch wurde erlebt, dass Kolleg\*innen aus den Teams abgerufen wurden, um fachfremde Aufgaben (z. B. Ordnungsdienst) zu übernehmen (ebd.; Meyer/Buschle 2020).

### **Teams und Fluktuation im zweiten Lockdown**

Auch im zweiten Lockdown werden ähnliche Zustände kritisiert (Meyer/Alsago 2021a). Obwohl technisch inzwischen mehr möglich war, zeigten sich die gleichen Probleme, vor allem mangelnder Kontakt mit den Führungskräften und bei fast 55 % der Befragten negative Auswirkungen auf den fachlichen Austausch mit den direkten Teamkolleg\*innen (ebd.). In den offenen Antworten werden hierfür unterschiedliche Gründe genannt, z. B. täglich wechselnde Teamkonstellationen, Absenkung von Standards in Bezug auf Größe des Teams (ASD) oder die Beschäftigung fachfremder Personen (Kita) (ebd.; Meyer/Klomann/Alsago 2022).

### **Teams und Fluktuation am Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen**

Diese Entwicklung setzte sich über die gesamte Coronapandemie fort, so dass im November 2022 also am Ende der Coronapandemie, die Zusammenarbeit in den Teams sowie im Sozialraum weiterhin als negativ eingeschätzt wurde (Abb. 1) (Meyer/Alsago 2023).

Die Beschäftigten berichten von erheblichen Veränderungen in den Teams, die zum Ausgangspunkt weiterer Neuerungen der Arbeitsorganisation wurden. Außerdem nahm der Kontakt zu anderen Institutionen und Organisationen stark ab. Bei mehr als jeder zweiten befragten Person hat er während der Coronapandemie abgenommen, was unmittelbare Auswirkungen auf die Adressat\*innen hatte und, so werden wir im Verlauf des Buchs zeigen, vermutlich noch haben wird. Kooperationen innerhalb der Sozialen Arbeit sind kein Selbstzweck, sondern elementar für die Gestaltung der Hilfen für die Adressat\*innen (Alsago 2019a) und für das Gelingen unterschiedlichster Arten von Übergängen (Schröer et al. 2013). Betrachtet man die Abnahme der Kommunikation nach Handlungsfeldern genauer und kumuliert hierzu die Werte für weniger oder fehlenden Kontakt, so sind die drei am stärksten von Veränderungen betroffenen

Handlungsfelder die migrationsbezogene Soziale Arbeit (75,9 %), die Arbeit mit beeinträchtigen Menschen (75,4 %) sowie die Suchthilfe (75 %) (Meyer/Alsago 2023). In der Sozialen Arbeit insgesamt sind nur bei einem Drittel der Befragten die Netzwerkkontakte gleichgeblieben oder haben zugenommen.

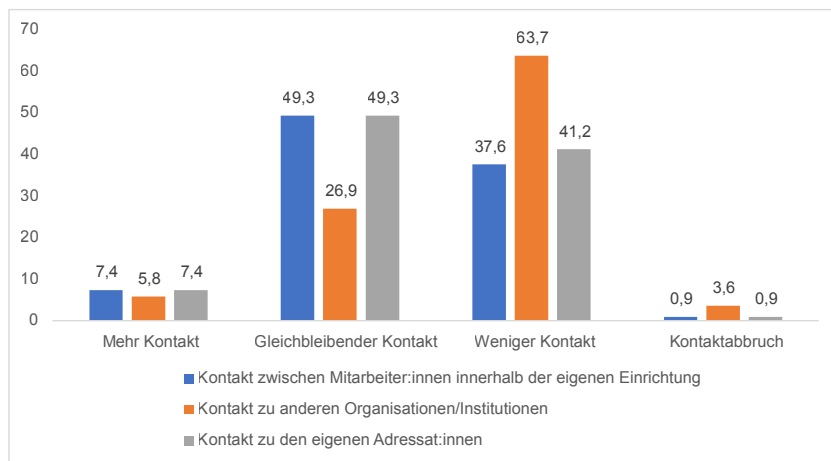


Abb. 1: Vergleich der Kontaktveränderungen zu Mitarbeiter\*innen innerhalb der eigenen Einrichtung, zu anderen Organisationen/Institutionen sowie zu den eigenen Adressat\*innen zwischen Ausbruch der Coronapandemie und deren Ende (eigene Darstellung, Angaben in Prozent).

Ebenso hat sich der Kontakt zwischen den Beschäftigten innerhalb der Einrichtungen im Verlauf der Coronapandemie verändert: Hier hat etwas mehr als jede zweite befragte Person (56,7 %) gleichbleibenden oder sogar häufigeren Kontakt zu den unmittelbaren Kolleg\*innen. Damit hat mehr als ein Drittel der Befragten weniger Kontakt (38,5 %) untereinander (ebd.).

Diese Zahlen sind keineswegs trivial, sondern deuten auf Veränderungen der Zusammenarbeit innerhalb der Organisationen hin: Die Kommunikation untereinander dient – dies wurde in den ersten beiden Befragungen deutlich (Meyer/Buschle 2021b; Meyer/Alsago 2021a) – der Verständigung über die konkreten Tätigkeiten einzelner Fachkräfte und der Teams. Sie umfasst zum Beispiel die kollegiale Fallberatung bis zu organisationsbezogenen Fragen wie der Dienstplangestaltung. Besonders wenig oder keinen Kontakt zwischen den Kolleg\*innen gab es in den drei Handlungsfeldern Allgemeiner Sozialer Dienst (56,2 %), Gesundheit (54,9 %) sowie Justiz (62,1 %) (Meyer/Alsago 2023).

Neben der veränderten Arbeit miteinander erhöhte sich während der Coronapandemie auch die Fluktuation in den Teams (ebd.): In der „vorpandemischen Phase zeigen sich bei der Mehrheit der Beschäftigten [im Mikrozensus 2019, A.d.A.] nur eine geringe Quote von Stellenwechseln: Nur 11,1 Prozent haben

in den vergangenen zwölf Monaten eine solche Veränderung vollzogen. Diese ist dabei nicht geschlechtsabhängig und verteilt sich hier ungefähr gleich“ (Meyer 2023a: 326). Während der Coronapandemie veränderte sich die Arbeit in den Teams und die Fluktuation nahm deutlich zu. Fast 80 % der Befragten berichteten im November 2022 davon, dass in den letzten zwölf Monaten – also zwischen November 2021 und November 2022 – personelle Wechsel im Team gegeben habe (Meyer/Alsago 2023). Ein *typisches Team* besteht in der Sozialen Arbeit aus fünf bis neun Personen. In den letzten zwölf Monaten hatten fast in allen Handlungsfeldern ein bis zwei Personen das Team verlassen. Besonders stark zeigte sich die Personalfuktuation in den Arbeitsfeldern Inobhutnahmestellen, Allgemeiner Sozialer Dienst, Krippen, Kindergarten und der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben (Tab. 2).

Arbeitsfeld	Statistische Fluktuation
Inobhutnahmestellen	bei 74,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Allgemeiner Sozialer Dienst	bei 55,7 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Krippen	bei 49,2 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Soziale Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben	bei 42,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen
Kindergarten	bei 41,9 % haben mindestens drei Kolleg*innen das Team verlassen

Tab. 2: Überblick über die Personalfuktuation in durchschnittlichen Teams der fünf am stärksten betroffenen Handlungsbereiche zwischen November 2021 und 2022 (eigene Darstellung).

Analysiert man die Handlungsfelder genauer und nimmt hierzu den Median – also die Zahl genau in der Mitte aller Antworten – als Referenzpunkt, so ist die Lage in den Inobhutnahmestellen und der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben, am schwierigsten (ebd.):

- Die Teams der Inobhutnahmestellen bestehen meist aus fünf bis neun Personen. In den letzten 12 Monaten haben davon durchschnittlich drei bis vier Beschäftigte das Team verlassen.
- In der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben, erscheint dies noch dramatischer. Hier sind die Teams meist kleiner, d. h. im Schnitt ein bis vier Personen, von denen im Schnitt ein bis zwei das Team verlassen haben.

Betrachtet man dann wieder über die gesamte Soziale Arbeit die Gründe für das Verlassen des Teams und den Wechsel zu anderen Arbeitgebenden, so nennen 21,4 % den Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen, 13,8 % Konflikte innerhalb des Teams und ‚nur‘ 8,7 % eine bessere Bezahlung (ebd.).

Für die verbleibenden Kolleg\*innen bedeuten diese personellen Wechsel eine deutliche Mehrarbeit. Sie müssen die neuen Kolleg\*innen einarbeiten oder aber deren Arbeit übernehmen, wenn die Stelle nicht wieder besetzt wird oder werden kann. Über 60 % der Träger reagieren aus Sicht der Befragten auf diese Mehrbelastung nicht mit einer Reduktion der Arbeitsmenge und, wie bereits gezeigt wurde, machen es nicht zum Gegenstand der Gefährdungsbeurteilungen (ebd.).

Sicher ist der verstärkte Wechsel zwischen Stellen auch ein Effekt des aktuellen Fachkräftmangels (Fischer/Graßhoff 2020), wobei diese beiden Krisen in der Sozialen Arbeit als Brandbeschleuniger mit Blick auf das Belastungserleben wirken. Gleichzeitig ist Personalfuktuation in den Teams nicht nur als Wechsel zwischen den Stellen, sondern auch mit Blick auf das Verlassen des Handlungsfeldes oder der Sozialen Arbeit insgesamt möglich. Im Mikrozensus 2019 (FDZ o. J.), also im Jahr vor Ausbruch der Coronapandemie, gaben 5.425 Berufstätige an, das Feld der Sozialen Arbeit vor der Aufnahme ihrer gegenwärtigen Tätigkeit endgültig verlassen zu haben (Meyer 2023a).<sup>9</sup> Sie tun dies „zumeist aus Gründen der (Früh-)Verrentung: 33,1 Prozent traten regulär in die Rente, 13,9 Prozent aus gesundheitlichen Gründen sowie 7,6 Prozent im Rahmen von Vorruhestandsregelungen. Weitere 13,7 Prozent beendeten wegen Verpflichtungen im Rahmen von Sorgetätigkeiten und weitere 4 Prozent wegen der Aufnahme einer (weiteren) Qualifikationsmaßnahme“ (ebd.: 326) ihre Tätigkeit in der Sozialen Arbeit.

### 3.1.4 Belastung und Burnout-Gefährdung

Insgesamt tragen gerade diese personalbezogenen, organisationsinternen Fragen zu einer erheblichen Spannung in der Sozialen Arbeit bei, was sich im Belastungsempfinden der Beschäftigten widerspiegelt. Zwar wurden schon vor Ausbruch der Coronapandemie der Fachkräftemangel und die problematischen Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit untersucht (Henn et al. 2017; Fischer/Graßhoff 2020; Klusemann et al. 2022), gleichwohl haben diese beiden Krisen im Empfinden der Befragten eine neue Dynamik geschaffen: Neben der Arbeitsverdichtung durch die wachsende Nachfrage der Adressat\*innen und die Zunahme der Komplexität der Fallkonstellationen bei den bereits vor Ausbruch der Coronapandemie vorhandenen Adressat\*innen, begründeten fast 70 % der Befragten die Erhöhung des Arbeitsaufkommens mit fehlenden Kolleg\*innen und der enormen Fluktuation in den Teams (Meyer/Alsago 2023).<sup>10</sup>

9 Vergleicht man die Beschäftigtenzahl in der Berufskennziffer 831 des Jahres 2019 mit den Daten des Vorjahres 2018 (FDZ o. J.), so zeigt sich zunächst ein personelles Wachstum von rund 4 %. Vergleicht man die Gesamtzahl der in der Berufskennziffer 831 Beschäftigten im Jahre 2018 mit der Zahl der Beschäftigten, haben in diesem Zeitraum keine Befragten des Mikrozensus die Soziale Arbeit endgültig verlassen.

10 In der Schweiz zeigen sich ähnlich schwierige Befunde (Sommerfeld/Hess/Bühler 2021: 28): „Besorgniserregend ist insbesondere der Befund, dass bei jedem/jeder Dritten die aktuellen Arbeitsumstände dazu führen, dass sie von einem starken Risiko betroffen sind, an einem Burnout zu erkranken. In der französisch-

Die Auswirkungen werden in der dritten Befragung am Ende der Coronapandemie deutlich. 27,3 % der Befragten leisteten seit Ausbruch der Coronapandemie ständig unbezahlte Mehrarbeit. Dies ist ein prozentuales Wachstum um 31 % zur vorpandemischen Zeit. Jede\*r zweite befragte Beschäftigte leistete vergütete Mehrarbeit. Nur 17,2 % machten keine Mehrarbeit (ebd.).

Neben der Mehrarbeit zeigte sich der steigende Druck auch in anderen Bereichen: Über 50 % der Beschäftigten gaben an, dass sie ihre Arbeitsmenge nicht mehr in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit schafften. Dies stellte ein prozentuales Wachstum von über 80 % dar. Auch auf gesetzlich vorgeschriebene Pausen verzichteten 42,4 % der Beschäftigten. Das ist ein Zuwachs von 25 % gegenüber der Zeit vor der Coronapandemie. Viele der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit, so könnte man es ausdrücken, schleppten sich krank zur Arbeit, um die verbleibenden Kolleg\*innen in den Teams nicht noch zusätzlich zu belasten. Etwa 45 % der Befragten gaben an, fünf Tage oder mehr krank zur Arbeit gegangen zu sein (ebd.).

Die geschilderte Erhöhung der Arbeitsbelastung ging an den Beschäftigten nicht spurlos vorüber. 65,8 % fühlten sich gehetzt und unter Druck und 60,9 % sagten, dass sie regelmäßig an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gingen (ebd.).

Innerhalb des Fragebogens im November 2022 wurden Fragen des Maslach Burnout Inventory hinterlegt (Maslach/Jackson/Leiter 1997). Dies ist ein anerkanntes Instrument zur Feststellung von Burnout-Risiken und wird weltweit am häufigsten zur deren Erfassung eingesetzt (Burisch 2014). Dabei werden die berufliche Erschöpfung, die Depersonalisierung – d. h. eine negativ distanzierte Einstellung gegenüber Adressat\*innen – und das Gefühl einer reduzierten Leistungsfähigkeit gemessen, um festzustellen, wie hoch das Burnout-Risiko individuell ist.

Kriterium	Grad des Burnouts		
Berufliche Erschöpfung			X
Eigene Leistungseinschätzung		X	
Depersonalisation/Empathieverlust	X		

Tab. 3: Ergebnisse des Maslach Burnout Inventory für die gesamte Soziale Arbeit (eigene Darstellung).

sprachigen Schweiz (einer relativ kleinen Gruppe in unserem Sample) betrifft dies sogar jede zweite Person, was als alarmierend bezeichnet werden muss. Dieses Ergebnis ist umso bedeutsamer, als es auf einem validen und reliablen Indikator beruht, und ein Anstieg von knapp 22 % auf 31 % im Verhältnis zur Gesundheitsbefragung 2017 zu verzeichnen ist (vgl. S.19). Das heisst [sic!] auch, dass das Burnout-Risiko schon vor der Pandemie auf einem an sich nicht akzeptablen Niveau bestanden hat. Begleitet wird dieser Befund von einer ganzen Reihe weiterer berichteter gesundheitlicher Probleme. Alle gemessenen Werte zur physischen und psychischen Gesundheit fallen schlechter aus, als dies während der Gesundheitsbefragung von 2017 bei den Erwerbstätigen des Sozial- und Gesundheitswesens der Fall war. Besonders betroffen sind die Befragten von allgemeiner Schwäche, Energielosigkeit und Müdigkeit. Einige berichten über Schlafprobleme, Kopf- und Rückenschmerzen. Wenn man den Summenwert für körperliche Beschwerden aus der Gesundheitsbefragung betrachtet, wird deutlich, dass über 50 % der Befragten unter starken Beschwerden leiden. Im Vergleich zur Schweizerischen Gesundheitsbefragung 2017 hat sich dieser Wert mehr als verdoppelt.“

Deutlich wird dabei, dass die Beschäftigten über alle Handlungsfelder der Sozialen Arbeit hinweg sehr hohe berufliche Erschöpfungswerte aufzeigten (Meyer/Alsago 2023). Die Ampel zeigt rot und kann nur eine deutliche Warnung an die Gesellschaft sein: Die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit spürten extrem häufig Überforderung, Erschöpfung, Frustration, Anspannung und/oder Antriebsschwäche (ebd.).

Die eigene Leistungseinschätzung schätzten die Kolleg\*innen im gelben Bereich ein, d. h. sie war statistisch gesehen reduziert, jedoch noch nicht gänzlich am Limit (ebd.). Die Beschäftigten sahen noch einen Sinn in ihrer Arbeit, aber die Zufriedenheit hatte deutlich nachgelassen. 62,4 % gaben an, dass sie ihre Ansprüche an die Arbeit nicht mehr verwirklichen konnten (ebd.). Sie hatten in der dritten Befragung häufig das Gefühl, dass ihre Leistungen nachließen, und berichteten von reduzierter Konzentrations- oder Durchhaltefähigkeit. Oft gaben sie sich selbst die Schuld und hatten das Gefühl zu versagen (ebd.). Vor der Coronapandemie waren dies *nur* 32,4 % (ebd.).

Die sog. Depersonalisation ist ein besonders bemerkenswertes Phänomen. Außer in den Inobhutnahmestellen befanden sich alle anderen Beschäftigten im *grünen Bereich*, d. h. sie weisen den geringstmöglichen Wert auf (ebd.). Trotz aller Belastungen bemühten sich die Kolleg\*innen, mit den Adressat\*innen in angemessener und den eigenen beruflichen Standards entsprechender Weise zu interagieren. Hier zeigt sich der hohe Anspruch an die Professionalität der Beschäftigten, die entschlossen waren, diese Standards trotz widriger Umstände aufrechtzuerhalten (ebd.). Inwiefern nicht-ausgebildete Kräfte solche beruflichen wie berufsethischen Standards kennen oder trotz widriger Umstände und möglichen persönlichen Einschränkungen aufrechterhalten könnten, ist unklar (Meyer 2023c) und/oder darf sogar angezweifelt werden (Müller et al. 2023).

Schaut man genauer in die Daten, zeigt sich, dass das Burnout-Risiko in den Arbeitsfeldern Inobhutnahmestellen, Soziale Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben, Kindertagesstätten und Jugendamt am höchsten war (Meyer/Alsago 2023). Jedoch waren die Werte in den anderen Arbeitsfeldern nur geringfügig niedriger. Auffällig war jedoch, dass insbesondere die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und danach in den kirchlichen Einrichtungen – besonders hohe Burnout-Werte aufwiesen (ebd.). Die Perspektive auf den Arbeitsmodus zeigt, dass darüber hinaus besonders die Kolleg\*innen aus stationären Einrichtungen betroffen waren (ebd.).

Das Lebensalter der Kolleg\*innen spielte bei dem Erleben der Belastungen keine Rolle. Egal ob jüngere oder ältere Kolleg\*innen – sie litten alle gleichermaßen unter den Bedingungen in den Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit (ebd.).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- [https://macht-immer-sinn.de/burnout-die-totale-erschopfung/?gclid=EAIaIQobChMI-L\\_SsK6igQMvapiDBx1gFA0vEAMYASAAEgIehfD\\_BwE](https://macht-immer-sinn.de/burnout-die-totale-erschopfung/?gclid=EAIaIQobChMI-L_SsK6igQMvapiDBx1gFA0vEAMYASAAEgIehfD_BwE)

## 3.2 Situation der Adressat\*innen

In unseren Studien wurden die Adressat\*innen nicht selbst befragt, sondern die Beschäftigten der Sozialen Arbeit gaben Auskunft darüber, wie sie deren Lage einschätzen und/oder wie sie die Adressat\*innen erleben. Dies ist eine wichtige Perspektive, denn die Wahrnehmung der Adressat\*innen durch Professionelle wirkt sich auf Entscheidungen und ihr professionelles Handeln aus.

### **Situation der Adressat\*innen im ersten Lockdown**

Bereits im ersten Lockdown vermuteten die Befragten eine Verschärfung der Lebenssituation der in den Einrichtungen bekannten Adressat\*innen. Wichtige Struktur- und Stützelemente des alltäglichen Lebens seien im Zuge des Lockdowns weggebrochen. Gleichzeitig gaben 19 % der Befragten an, dass in ihrer Einrichtung Hilfeprozesse früher als üblich beendet würden. Parallel dazu gaben rund 18 % der Befragten eine verstärkte Nachfrage nach den Angeboten des eigenen Handlungsfeldes an (Meyer/Buschle 2020). Die Beschäftigten nahmen in dieser Zeit auch deutlich wahr, dass ihre Adressat\*innen im öffentlichen Diskurs keine bzw. nur eine marginale Rolle spielen. Gleichzeitig berücksichtigten die politischen Entscheider\*innen in dieser Phase der Coronapandemie kaum die Perspektive der Sozialen Arbeit auf die Adressat\*innen (Meyer 2021; Nodes 2020), um für diesen Bereich funktionale wie den Standards entsprechende Entscheidungen zu treffen. Vielmehr widersprachen diese häufig den berufsethischen und fachlichen Perspektiven der Berufsgruppe (Meyer/Buschle 2021b). Die Folgen der Corona-Infektionsschutzmaßnahmen wurden hier regelmäßig nicht abgeschätzt, obwohl die Kommunikation mit den Adressat\*innen in vielen Handlungsfeldern kaum möglich war. Gerade in den Handlungsfeldern Allgemeiner Sozialer Dienst (ASD), der Kinder- und Jugendbildung, Soziale Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben und in den Beratungsstellen wurde der Mangel an Kommunikation als problematisch eingeschätzt (Buschle/Meyer 2020).

### **Situation der Adressat\*innen im zweiten Lockdown**

Im zweiten Lockdown blickten die Beschäftigten noch kritischer auf die Situation der Adressat\*innen. Drei Viertel aller Befragten gaben an, dass sich die Kommunikation grundlegend verändert habe und sich die Problemlagen der Adressat\*innen verstärkten (Meyer/Alsago 2021a). In den offenen Antworten fokussierten die Befragten den Umstand, dass durch die pandemiebedingten Schutzmaßnahmen Adressat\*innen verunsichert oder überhaupt nicht mehr erreicht würden. Die These der verunsicherten Adressat\*innen wird durch den quantitativen Teil der Untersuchung gestützt: Hier gaben 38,6 % der Befragten an, dass seit Ausbruch der Coronapandemie die Adressat\*innen häufig oder sehr häufig Termine absagten, besonders häufig in der Kinder- und Jugendhilfe mit 46,8 % (ebd.; Meyer/Alsago 2021c; Meyer et al. 2021). Dabei hatten aus Sicht

von gut drei Viertel der befragten Beschäftigten die Problemlagen der Adressat\*innen während der Coronapandemie deutlich zugenommen (71,5 %) und jede zweite Person ging darüber hinaus von einem gestiegenen Armutsrisiko bei den Adressat\*innen aus (57,2 %) (Meyer/Alsago 2021a).

Diese Entwicklung kommentieren die Beschäftigten aus dem Allgemeinen Sozialen Dienst, beispielhaft für die Einlassungen aus anderen Handlungsfeldern, im ersten Lockdown zunächst noch so (ebd.; Meyer/Klomann/Alsago 2021): Viele Adressat\*innen verfügten nicht über die technisch erforderliche Infrastruktur zur digitalen Kontaktaufnahme. Zudem könne man weder am Telefon noch mit digitalen Tools die notwendige Vertrauensbasis für ein Arbeitsbündnis schaffen. Auf diese Weise entstünde von den beteiligten Menschen kein Bild. Digitale Medien schaffen zusätzlich neue Sprachbarrieren. Der Wegfall der Mimik der Adressat\*innen mache Einschätzungen schwieriger. All das führe dazu, dass weniger dringliche Fälle in der Coronapandemie kaum bearbeitet würden und sich Gefährdungslagen für Kinder und Jugendliche verstärken könnten. Da die Fachkraft aus Gründen des Gesundheitsschutzes Termine allein wahrnehmen und/oder die Notwendigkeit des Besuchs schriftlich begründen müsse, sei hier eine entsprechende Abwägung notwendig. Die Verantwortung hierfür obliege der Fachkraft, wodurch das Gefühl des *Alleingelassenwerdens* mit der Entscheidung und der Balance zwischen Kinder-, Eigen- sowie Angehörigen- und Kolleg\*innenschutz entstehe (ebd.).

In den offenen Antworten im zweiten Lockdown wiesen die Fachkräfte auf die problematischen Folgen dieser Entwicklung hin: So führten die Schutzmaßnahmen zu erschwerten Kommunikationsbedingungen, welche die ohnehin durch die Coronapandemie und die möglichen gesundheitlichen Folgen *verängstigten* Adressat\*innen weiter aus der Arbeitsbeziehung drängten (ebd.). Aus diesen Gründen sowie wegen der fehlenden technischen Ressourcen nehme der Kontakt zu den Adressat\*innen ab, was sich durch fehlende Hausbesuche sowie den sich reduzierenden Kontakt *Angesicht zu Angesicht* weiter potenziere (ebd.).

Die prekäre Situation der Adressat\*innen zeigte sich im zweiten Lockdown auch durch die steigende Nachfrage nach Angeboten der Sozialen Arbeit (Meyer/Alsago 2021a). Gerade besonders vulnerable Gruppen waren betroffen, so z. B. Frauen, Migrierte, ältere Menschen und alle Arbeitsfelder, in denen sozialraumbezogen gearbeitet wird. Trotz der verschärften Problemlagen bei den bereits vor Beginn der Coronapandemie vorhandenen Adressat\*innen wurde in einigen Arbeitsfeldern dazu übergegangen, die Hilfen früher als bis dato üblich zu beenden (ebd.). Dies zeigte sich bei Befragten aus der Sozialen Arbeit im Justiz- sowie dem Gesundheitswesen oder in der Arbeit mit älteren Menschen (ebd.). In der gesamten Sozialen Arbeit zeigte sich in dieser Phase der Coronapandemie ein Anstieg der Nachfrage, besonders deutlich im ambulanten Bereich mit bis zu 50 % (ebd.).



## Situation der Adressat\*innen am Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen

Am Ende der Coronapandemie, also in der dritten Befragung, schauten die Beschäftigten mit Sorge auf die Adressat\*innen (Abb. 1), auch wenn sich manche Befürchtungen relativiert hatten. So hatte sich der Kontakt zu den Adressat\*innen aus Sicht der Beschäftigten zwar verändert (Meyer/Alsago 2023), allerdings waren hier über die Handlungsfelder hinweg keine eindeutigen Muster erkennbar. Bei der größten Gruppe der Befragten war der Kontakt gleich geblieben (49,3 %), eine etwas geringere Zahl an Personen hatte weniger Kontakt (41,2 %) (ebd.). Differenziert man diese Daten nach Handlungsfeldern, berichten 57,9 % der Befragten aus dem Bereich der Allgemeinen Sozialen Dienste von weniger Kontakt zu Adressat\*innen, ebenso wie die Beschäftigten aus der Arbeit mit wohnungslosen (57,3 %) bzw. arbeitslosen Menschen (54,8 %), Einrichtungen für Hilfen zur Erziehung sowie Kinder-/Jugendarbeit (44,2 %), der Suchthilfe (41,5 %), der Sozialen Arbeit im Justizwesen (41,4 %) und der Arbeit mit beeinträchtigten Menschen (38,2 %) (ebd.).

Gleichzeitig berichteten die Beschäftigten zunächst von einer gestiegenen Nachfrage nach den Angeboten der jeweiligen Einrichtung seit Ausbruch der Coronapandemie (49,3 %) <sup>11</sup> sowie einer faktischen Zunahme von Fällen bei 23,5 % der Befragten (ebd.). Nur bei 36 % der Befragten nahmen die Adressat\*innen seit Ausbruch der Coronapandemie *nicht* zu (ebd.). Stark oder sehr stark gestiegene Zahlen verzeichneten die Inobhutnahmestellen (58,4 %), der Allgemeine Soziale Dienst (51,5 %), Beratungsstellen (47,1 %), die Sozialpädagogische Familienhilfe (30,5 %), die Sucht-/Drogenhilfe (25,4 %), die Arbeit mit arbeitslosen Menschen (25 %) sowie die Heimerziehung nach SGB VIII (20,7 %) (ebd.). Diese Zunahme der Nachfrage und der Adressat\*innen hatte in den Einrichtungen weiterhin unmittelbare Folgen: 15,5 % der Befragten gaben an, dass die eigene Einrichtung Hilfeprozesse früher als üblich beendete <sup>12</sup> oder Adressat\*innen wegen der Überlastung von Beschäftigten ausschloss (15,6 %) (ebd.). <sup>13</sup>

Neben der Zunahme neuer Adressat\*innen sind aus Sicht von 82,5 % der befragten Beschäftigten die Problemlagen der bereits vor der Coronapandemie ans Hilfesystem angedockten Adressat\*innen deutlich komplexer geworden und erfordern damit höheren (Zeit-)Aufwand bei der Begleitung (ebd.). Insbesondere bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (z. B. Schule, kulturelle Aktivi-

11 Hier insbesondere die Angebote der Beratungsstellen (81,3 %), des Strafvollzugs (80 %) und des Allgemeinen Sozialen Dienstes (69,5 %), der Frauenhäuser (66,7 %), der Schulbegleitung (63,6 %) und der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit (50 %) (Meyer/Alsago 2023). Faktisch sind in vielen Einrichtungen der genannten Handlungsfelder Plätze allerdings limitiert, so dass trotz des gestiegenen Bedarfs keine Zunahme an Fällen zu verzeichnen war (ebd.).

12 Besonders stark von dieser Praxis betroffen sind die Handlungsfelder Strafvollzug (60 %), Inobhutnahmestellen (36,4 %), Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (30,6 %) und migrationsbezogene Soziale Arbeit (27,3 %) (Meyer/Alsago 2023).

13 Besonders häufig kommt dies in der Sozialen Arbeit mit Sozialhilfeempfangenden (50 %), Inobhutnahmestellen (45,5 %) sowie der Ganztagesbetreuung (41,7 %) vor (Meyer/Alsago 2023).

täten) (76,1 %), durch die verschlechterte psychische (74,3 %) wie physische (56,4 %) Gesundheit, durch das gestiegene Armutrisiko (64,2 %) sowie die Veränderungen in den sozialen (z. B. familialen) Strukturen (54,8 %) sehen die Beschäftigten (starke) Verschlechterungen bei den Adressat\*innen im Verlauf der Coronapandemie (ebd.).

Trotz der steigenden Komplexität der Fallkonstellationen bei den bereits vor Ausbruch der Coronapandemie vorhandenen Adressat\*innen sowie einem gleichzeitigen Anstieg von Neuzugängen gaben 32,5 % der Befragten an, dass die Hilfen für die Adressat\*innen aktuell hochschwelliger als vor der Coronapandemie seien (ebd.). So mussten beispielsweise in einigen behördlichen Einrichtungen vorab online Termine vereinbart werden und in anderen Einrichtungen war kein ungehinderter Zugang mehr möglich. Damit hatte sich trotz der verschärften Lebenslagen der Adressat\*innen der Zugang zu Hilfeleistungen der Sozialen Arbeit deutlich verschlechtert und sie waren nicht mehr so zu erreichen wie vor der Coronapandemie (ebd.).

### 3.3 Veränderungen in der Interaktion zwischen Beschäftigten und Adressat\*innen

Wandlungen, die sich in den vorliegenden Ergebnissen andeuten und in den kommenden Jahren genauer beobachtet werden müssen, führen zu veränderten Arbeitsbeziehungen zwischen Beschäftigten der Sozialen Arbeit und den Adressat\*innen. Mit dem Beginn der Coronapandemie setzten krisenbedingte Lernprozesse ein, die die Interaktionen zwischen den Fachkräften und Adressat\*innen veränderten (Meyer/Nittel 2020). Wenn nun, worauf unterschiedliche Akteur\*innen hinweisen (ISM 2021; DJI 2020; Andresen et al. 2022), sowohl mehr Adressat\*innen pro Fachkraft als auch insgesamt steigende Zahlen zu verzeichnen sind (Meyer/Alsago 2023; Meyer/Alsago 2021a), ist aus gesellschaftlicher Perspektive eine gesteigerte Anstrengung zur Aufrechterhaltung professioneller Handlungsweisen in der Sozialen Arbeit notwendig. Immerhin vollziehen die Fachkräfte der Sozialen Arbeit am Lebenslauf der Adressat\*innen riskante Interventionen, um sie bei der Bewältigung individueller Problemlagen zu unterstützen und zu begleiten. Durch Begleiten, Organisieren, Beraten, Vermitteln und Sanktionieren leisten Fachkräfte der Sozialen Arbeit einen wichtigen Beitrag (Nittel/Meyer/Kipper 2020), um Menschen ein gelingenderes und selbstbestimmteres Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen und gleichzeitig die Gesellschaft zum Wohle aller zu verändern.

Zwar gerieten insbesondere die vulnerablen Gruppen in der Gesellschaft während der Pandemie früh in den Fokus der Sozialen Arbeit (IFSW o. J.) sowie der politischen Entscheidungsträger\*innen, beispielsweise bei der Priorisierung von bestimmten Gruppen beim Impfen. Und doch führten die getroffenen Maßnahmen zu unterschiedlichen Lagen: Einerseits zur paradoxen Situation, dass

einige besonders vulnerable Gruppen besonders stark geschützt wurden (z. B. ältere Menschen in Heimen) und gleichzeitig dadurch auch in ihrem Selbst wie z. B. ihrer Selbstbestimmtheit erheblich eingeschränkt waren (Rubin 2021). Andererseits waren die besonders vulnerablen Gruppen bereits ohne die Auswirkungen von Schutzmaßnahmen durch erhebliche Einschränkungen in ihrem Tagesablauf betroffen, weil feste Strukturen (z. B. wiederholende Termine in Beratungszentren) wegbrachen und kaum noch Möglichkeiten zur personalen Begleitung vorhanden waren. Entgegen dieser defizitären Zuschreibung kann die Veränderung der Kontaktintensität für die Adressat\*innen auch neue Chancen und Ressourcen eröffnen und damit neue Lernprozesse ermöglichen (Aghamiri/Streck/van Rießen 2022).

Dabei sind die genauen Auswirkungen der Veränderungen durch die Coronapandemie und die damit zusammenhängenden Schutzmaßnahmen auf die zuvor vorhandenen Arbeitsbeziehungen sowohl aus der Perspektive der Adressat\*innen als auch der Beschäftigten noch völlig offen. Zunächst, so könnte eine vorläufige Einschätzung heißen, zeichneten sich in allen drei Befragungen während bzw. am Ende der Coronapandemie aus Sicht der Beschäftigten zentrale Veränderungen in der Art und Häufigkeit der Interaktion ab, was die aus professions-theoretischer Perspektive bedeutsame Arbeitsbeziehung nachhaltig verändert (Oevermann 1996; Nittel/Meyer 2018a).

### 3.3.1 Veränderung von professionellem Handeln und fachlichen Standards

*„Viele Standardabsenkungen zeigen auf, wo deutliche Sparpotentiale für den Arbeitsaufwand sind. Die Arbeitsabläufe stehen generell auf dem Prüfstand“* (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Bayern).

Dieses Zitat stammt aus der dritten Befragung (Meyer/Alsago 2023), also der Endphase der Coronapandemie, und zeigt deutlich das in der Sozialen Arbeit im Verlauf der Coronapandemie entstandene Problem: Rechtliche Einschränkungen, organisationale Veränderungen und coronabedingte Aussetzungen von bisher gültigen Abläufen führten in der Sozialen Arbeit zu einer neuen Realität, die mit der Veränderung von Standards für professionelles Handeln einherging. Während des Pandemiegeschehens mussten zum Infektionsschutz von Beschäftigten sowie Adressat\*innen häufig die Arbeitsabläufe angepasst werden. Professioneller Anspruch und Infektionsschutz wurden dabei oft gegeneinander abgewogen. Oft blieb dazu wenig bis keine Zeit, Vorgaben durch Träger waren nicht vorhanden oder schwammig und letztlich wurden angeordnete Maßnahmen schnell und pragmatisch umgesetzt, ohne wirklich Gegenstand einer fachlichen Auseinandersetzung gewesen zu sein, die die Auswirkungen für Adressat\*innen, für Beschäftigte und für professionelle Ansprüche reflektiert hätte.

Die Studie im ersten Lockdown zeigte die Soziale Arbeit noch im Schock und im Ausnahmezustand (Buschle/Meyer 2020). Die Beschäftigten erlebten erhebliche Veränderungen in ihren Arbeitsabläufen. Absprachen mit Vorgesetzten wurden schwierig, der fachliche Austausch mit der Kollegschaft verringerte sich. Standardverfahren wie z. B. Hilfeplanverfahren konnten nicht mehr in der gleichen Weise aufrechterhalten werden. Die Kontaktaufnahme und die Kommunikation mit den Adressat\*innen musste verändert bzw. neu aufgestellt werden. In Bereichen, wo vor Ausbruch der Coronapandemie Ehrenamtliche tätig waren, blieben die hauptberuflich Tätigen allein (Meyer/Buschle 2020).<sup>14</sup>

Deutlich zu erkennen ist, dass sowohl der Zugang zur Hilfeleistung als auch die Dauer der Hilfeprozesse insgesamt in der Sozialen Arbeit mit Beginn der Coronapandemie angepasst wurden und auch nicht zu vorher geltenden Maßstäben zurückkehrten. Die Leidtragenden waren die Adressat\*innen, die keine Unterstützung erhielten oder deren Hilfeprozess zügig endete. Dies scheint kein einmaliges Phänomen gewesen zu sein, sondern verstärkte sich im Verlauf der Coronapandemie (Meyer/Alsago 2021a). Im November 2022 nahmen 81,3 % der Befragten Veränderungen in den eigenen Arbeitsschritten wahr, 55 % berichteten von veränderten Standards und Verfahren seit Ausbruch der Coronapandemie und 63,9 % befürchteten, dass die jeweilige Einrichtung auch nicht mehr zu diesen zurückkehren würde (Meyer/Alsago 2023).

Die Befragten aus sieben Bereichen sind dabei von den Veränderungen besonders alarmiert: den Kindertagesstätten, der stationären Jugendhilfe, dem Allgemeinen Sozialen Dienst, der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben, der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit, der Sozialen Arbeit im Gesundheitswesen sowie im Justizwesen und der Wohnungsnotfallhilfe.<sup>15</sup> Die Darstellung der Einschätzungen der Befragten in den offenen Antworten wird nachfolgend entlang des Lebenslaufs bzw. unterschiedlicher Lebenslagen dargestellt (van Rießen/Bleck 2022; Meyer/Siewert 2021).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/coronavirus/++co++1d538a5c-2023-11eb-854d-001a4a160129>
- <https://www.verdi.de/verditv/search/kita/1/E1J5ZjunE8vHv4rmFxFxLvbv?sort=relevance>

<sup>14</sup> Mehr zur Rolle Ehrenamtlicher in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie in Kapitel 3.1.1.

<sup>15</sup> KITA: 78,9 % nahmen Veränderung der Arbeitsweise wahr, 55,3 % attestierten die Nichteinhaltung von Standards, 63,8 % fürchteten, dass sie nicht zu Standards zurückkehren würden.

ASD: 80,9 % nahmen Veränderung der Arbeitsweise wahr, 59,4 % attestierten die Nichteinhaltung von Standards, 63,2 % fürchteten, dass sie nicht zu Standards zurückkehren würden.

Soziale Arbeit für Menschen unter den Bedingungen von Behinderung: 90,8 % nahmen Veränderung der Arbeitsweise wahr, 65,2 % attestierten die Nichteinhaltung von Standards, 80,7 % fürchteten, dass sie nicht zu Standards zurückkehren würden (Meyer/Alsago 2023).

### 3.3.1.1 Diskurse im Elementarbereich

Innerhalb der zweiten Befragung während des Herbst-Winter-Lockdowns 2020 (Meyer/Alsago 2021a), im ver.di KITA-Personalcheck im Sommer 2021 (Meyer/Alsago 2021d) sowie in der dritten Befragung am Ende der Coronapandemie im November 2022 (Meyer/Alsago 2023) wurde deutlich, dass die Beschäftigten im Feld der Elementarpädagogik diverse Veränderungen in Bezug auf fachliche Standards sahen, die zum Teil kontrovers von ihnen diskutiert wurden.<sup>16</sup> In den offenen Antworten waren die Themen vor allem die Zusammenarbeit mit Eltern und die Konzeption.

#### **Zusammenarbeit mit Eltern**

Die Diskussion um die Zusammenarbeit mit den Eltern bewegte sich zwischen den Polen Kritik von zu wenig Zusammenarbeit und Erleichterung durch weniger Kontakt zu den Eltern. Einige Kolleg\*innen begrüßten die durch die Coronapandemie veränderte Elternarbeit. Die Abwesenheit der Mütter und Väter in der Einrichtung wirke sich positiv auf die Kinder aus: *„Dass Eltern das Haus nicht betreten, sondern das Kind an der Türe übergeben und in Empfang nehmen. Die Kinder können viel störungsfreier ins Spiel finden“* (Erzieherin, 25–34 Jahre, Kindertagesstätte für 3–6-Jährige, Baden-Württemberg).

Deutlich wird aber auch, dass sich die Beschäftigten durch die Zusammenarbeit mit den Eltern belastet fühlte: *„Einige lästige Feste und Veranstaltungen, die man eigentlich nur wegen der maulenden Eltern gemacht hat, konnten ausgesetzt werden. Gott!sei!Dank! [sic!] Wir sind sowieso seit Jahren schon am Limit, auch schon vor Corona, da freut man sich doch, wenn man die Kinder angemessen versorgen kann – quengelige Eltern braucht man da nicht noch zusätzlich“* (Erzieherin, 55–67 Jahre, altersübergreifende Kindertagesstätte, Baden-Württemberg).

Andere kritisierten, dass im Laufe der Coronapandemie der Kontakt mit den Eltern schwieriger geworden sei. Sie beklagten eine Entfremdung von der Elternschaft, die Vertrauensbasis zu den Eltern sei verloren gegangen und Konflikte seien problematischer zu lösen. Einige sprachen sogar von dem Verlust einer qualitativen Erziehungspartnerschaft: *„weniger Kontakt zu den Eltern, weniger persönlich, vieles ‚schnell schnell‘, Erziehungspartnerschaft mit Distanz“* (Erzieherin, 25–34 Jahre, Kindertagesstätte für bis zu 3-Jährige/Krippe, Hessen).

Die vielen Beiträge in den offenen Antworten der Befragungen zeigen, dass die Zusammenarbeit mit den Eltern ein wichtiges Thema für die Beschäftigten in der Elementarbildung ist. Deutlich wird jedoch, dass in Krisenzeiten oder bei wenig personellen Ressourcen die Arbeit mit den Eltern als zusätzliche Be-

<sup>16</sup> Zum Bereich der Elementarbildung liegt mit Blick auf die Strukturen sowohl für den Zeitraum vor Ausbruch der Coronapandemie als auch danach aus unterschiedlichen Quellen umfangreiches Datenmaterial vor. Hier sei beispielhaft auf die Publikationen des Deutschen Jugendinstituts, der Bertelsmann-Stiftung oder auch von ver.di verwiesen.

lastung erlebt wird und dann zur Disposition steht. Obwohl die Bedeutung des guten Kontaktes zwischen Eltern und pädagogischen Fachkräften bewusst war, wurden an dieser Stelle Abstriche gemacht, wenn es personell eng wurde, und es wurde sich auf das scheinbare Kerngeschäft, die Arbeit mit den Kindern, beschränkt.

### **Konzeption der Kita**

Eine weitere Kontroverse, die zwischen den Beschäftigten in den Befragungen offenbar wurde, ist der Diskurs um die künftige Rolle der bisherigen Konzepte der jeweiligen Einrichtung. Hier zeigte sich in den offenen Antworten, dass die Arbeit in den Einrichtungen zum Teil grundsätzlich in Frage gestellt wurde. Gerade die konzeptionelle Entscheidung, in welchen Gruppenformen gearbeitet werden soll, hat großen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit und die Entscheidungs- und Partizipationsmöglichkeiten der Kinder. Bedingt durch die Infektionsschutzmaßnahmen wurde in vielen Kitas die pädagogische Arbeit umgestellt und statt in offenen Formen wurde in der klassischen Gruppenform gearbeitet. Am Ende der Coronapandemie zeigte sich, dass es schwer fiel, wieder an die Arbeit nach Konzeption aus der vorpandemischen Zeit anzuknüpfen und zu dem alten Arbeitsmodus zurückzufinden: „*Die Corona-Pandemie erschwerte die Arbeit in einem offenen Konzept, da alle Erzieher\*innen sowie Kinder sich erst wieder in das System einfinden müssen und man sich an den Kontakt zu anderen Menschen nach der langen Corona-Abschottung erst wieder gewöhnen muss*“ (Erzieher, 25–34 Jahre alt, altersübergreifende Kindertagesstätte, Niedersachsen).

Die Beschäftigten nahmen deutlich wahr, dass sie nicht einfach zum vorpandemischen Status quo zurückkehren konnten, sondern dass sich sowohl Kinder als auch Beschäftigte nach zwei Jahren Coronapandemie in einer anderen Lebenssituation befinden. „*Teiloffene Arbeit. Wurde verboten und ist jetzt nicht mehr auf dem Stand wie davor*“ (Erzieherin 25–34 Jahre, altersübergreifende Kindertagesstätte, NRW).

Die Konzeptionen und ihre Standards stehen zur Disposition und müssen neu diskutiert und verhandelt werden. Dies zeigen Äußerungen wie: „*Zeitweise war gruppengeschlossene Arbeit möglich, man konnte besser auf Kinder eingehen, leider wieder Rückkehr zu offener Arbeit*“ (Erzieherin, 55–67 Jahre, Hort, Brandenburg).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/service/mittendrin/drei-76/++co++364cd858-8278-11eb-a72a-001a4a160100>
- <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozial-und-erziehungsdienst/++co++94556414-678b-11ea-a8fd-525400f67940>

### 3.3.1.2 Diskurse in der stationären Jugendhilfe

Die stationäre Jugendhilfe<sup>17</sup> ist mit den verschiedenen Formen der Hilfen zur Erziehung keineswegs ein homogenes Feld (Meyer et al. 2021; Meyer/Alsago 2021c), wenn auch in den offenen Antworten zahlreiche Überschneidungen mit Blick auf die Frage nach der Konzeption auffallen.

#### Hoher Fachkräftemangel und steigende Arbeitsbelastung

Die Beschreibungen der Auswirkungen sowohl der Personalfuktuation wie des Fachkräftemangels sind in den offenen Antworten am Ende der coronabedingten Schutzmaßnahmen (Meyer/Alsago 2023) eindrücklich. Hier schilderten die Befragten in umfangreichen und aufgrund der Länge kaum zitierbaren Stellungnahmen, dass sie in bestimmten Phasen der Coronapandemie mit den Jugendlichen während der zweiwöchigen Quarantäne in der Einrichtung gelebt hätten oder sie statt eines 36-stündigen Regeldienstes, der offenbar durch die vermeintlichen Ruhezeiten möglich wurde, drei Tage in der Einrichtung blieben, weil keine Kolleg\*innen für die nachfolgenden Dienste zur Verfügung standen.

Gleichzeitig wiesen die Beschäftigten in einigen Anmerkungen darauf hin, dass die Coronapandemie letztlich nur die Bedingungen verschärft habe. So berichtete ein Sozialarbeiter (35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Bremen): *„Die Belastung ist höher geworden in der stationären Jugendhilfe. Viele Mitarbeiter\*innen haben in diesem Bereich gekündigt. Zum Teil werden Gruppen nur mit 1 1/2 Mitarbeiter\*innen am Leben gehalten. In meinem Träger haben diese Woche fünf Mitarbeiter [sic!] wegen Überlastung gekündigt, da der Träger kein Personal findet, bzw. die Anreize für diesen Träger zu arbeiten nicht gegeben sind“*.

Ebenso deutlich wird die Ambivalenz im Erleben der Personalfuktuation geschildert: Zwar gaben viele Beschäftigte in der dritten Befragung am Ende der Coronapandemie an, dass sie aktiv nach anderen Stellen oder sogar anderen Berufszweigen suchten. In den offenen Antworten ging es dabei um die Möglichkeit, bessere Arbeitsbedingungen als in der Gegenwart zu erhalten (s. Kap. 3.1.3). Dennoch bemängelten sie den Umstand, dass Kolleg\*innen der gleichen Einrichtung diesen Weg gegangen seien und damit zu einer weiteren Verschärfung der Personalsituation und damit letztlich der eigenen Situation beitrugen.

#### Veränderungen der Lebenssituation der Adressat\*innen sowie des Arbeitsbündnisses

*„Die Adressent\*innen [sic!] sind zunehmend bedürftig, nehmen mehr Zeit in Anspruch, mehr Krisen“* (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Hessen). Diese Einschätzung teilten die meisten Befragten, die sich in den offenen Antworten äußerten. Die Gründe waren dabei recht unterschiedlich: Einerseits berichteten Befragte von einem zunehmenden Rückzug von Adressat\*innen, weil

17 Zu diesem Handlungsfeld lassen sich Daten aus der Kinder- und Jugendhilfestatistik sowie in Teilen aus den Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft freie Wohlfahrtspflege (BAG FW) zur genaueren Analyse gewinnen.

diese durch die Lockdowns kaum noch Angebote außerhalb besuchen konnten, andererseits führten sie dies aber auch auf die internen Schutzmaßnahmen zurück. Sowohl die Kommunikation zwischen den Fachkräften und den Adressat\*innen habe beispielsweise mit Schutzmasken in vielen Fällen nicht geklappt (z. B. Sprachbarrieren) und in einigen Fällen sogar das Vertrauen der Adressat\*innen in untergraben. *„Wie soll die mir denn noch abnehmen, dass wir hier wirklich gleich sind. Ich stehe mit FFP3 in ‚ihrer Wohnung‘, die für mich ein Arbeitsraum ist, und schütze mich vor ihnen. Wer sowas macht kann einpacken... Und ich verstehe!“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Rheinland-Pfalz).

Neben den Verschärfungen der Lebenssituation bei den Adressat\*innen setzten sich die befragten Beschäftigten vor allem mit der Veränderung der Arbeitsbeziehung auseinander: So verwiesen einige Befragte darauf, dass Gespräch mit ihnen als Fachkraft der Einrichtung häufig noch eher möglich waren als mit Mitarbeitenden der Jugendämter. Hier hätten sie häufig nach Terminen erfahren, dass die Adressat\*innen diese ohne Absage nicht genutzt hätten. Gleichwohl erlebten auch die Beschäftigten in diesem stationären Setting eine veränderte Haltung. *„Früher haben Jugendliche uns als Unterstützer, als Begleiter gesehen. Heute sind wir Gegner, weil wir Sozialpädagogen, eh alle gleich“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Hessen). Dies verweist aus Sicht der Beschäftigten in den offenen Antworten der dritten Befragung einen Monat nach Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen unmittelbar auf die nächste Kategorie veränderter Arbeitsweisen.

### **Veränderte Verfahren und Abläufe sowie die Folgen**

Die weiter oben im Abschnitt wahrgenommene Unerreichbarkeit der Angebote der Sozialen Arbeit für die Adressat\*innen resultierte für einige Befragte in den offenen Antworten aus der distanzierteren Haltung einiger Beschäftigter: Diese würden *„aus der Not nach Schema F“* (45–54 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Brandenburg) handeln und dabei aus dem Blick verlieren, dass sich Soziale Arbeit als kommunikativer Beruf verstehe und eben nicht Verwaltungshandeln sei. *„Während der Pandemie fällt mir immer mehr auf: Meine Kollegen machen so ‚Ablauf wie immer‘, weil sie gar nicht mehr die Zeit haben sich in Fälle einzulesen oder Daten der Klienten [sic!] im Gespräch ‚nebenbei‘ zu erfragen. Damit fehlt ihnen eigentlich oft das Wissen, um richtig zu handeln und das kompensieren sie durch den Versuch alles ‚nachweisbar‘ zu machen. Da werden im Moment die lustigsten Bögen entwickelt“* (25–34 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Baden-Württemberg). Die Veränderung einer verstehenden Begleitung der Adressat\*innen hin zu standardisierbarem Handeln ist in diesem Textausschnitt eindrucksvoll und gleichzeitig für die Professionalität in der Sozialen Arbeit hoch bedenklich. Daneben verweist es deutlich auf die sich während der Coronapandemie ändernden Arbeitsweisen.

Mit Blick auf die veränderten Verfahren und Abläufe fällt dabei eine Differenzierung in der Wahrnehmung der Beschäftigten auf. Diese berichteten aus den



stationären Hilfen zur Erziehung in den drei Befragungen über unterschiedliche Ebenen der Transformation bisher geltender Abläufe, weswegen an dieser Stelle eine Teilung zum besseren Verständnis vorgenommen wird und somit ein Schritt zurück im Verlauf der Coronapandemie erfolgt.

Im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 bildeten sich in diesem Handlungsbe- reich der Kinder- und Jugendhilfe zunächst zwei unterschiedliche Arten des Um- gangs (Buschle/Meyer 2020; Meyer/Buschle 2021b): Ein Teil der Einrichtungen, so berichteten es die Beschäftigten, versuchte alle Adressat\*innen zu halten und neu hinzukommende Aufgaben wie Homeschooling ebenso zu begleiten wie die wegfallende Tagesstruktur am Nachmittag in Form anderer pädagogischer Angebote zu kompensieren. Insgesamt wurde hier die deutliche Mehrbelastung schnell klar. Daneben berichteten Beschäftigte auch von anderen Strategien: So gab es in dieser frühen Pandemiephase offenbar auch Einrichtungen, die die Adressat\*innen – oft entgegen den Versuchen der Beschäftigten – auf Einrichtungen anderer Träger zu verteilen suchten, um keine Risiken für quarantänebedingte Schließungen o.ä. tra- gen zu müssen. Insgesamt wurde die Belastung dieses Bereiches im März und April 2020 deutlich, gleichzeitig aber auch, dass durchaus ökonomische Notwendigkei- ten im Mittelpunkt einiger Entscheidungen der Träger standen. Vor allem kamen in dieser Zeit neue Abläufe (z. B. Homeschooling) hinzu und zeitgleich konnten bisher bewährte Verfahren (z. B. Fallbesprechungen im Team) nicht weitergeführt werden. Diese Veränderungen aus der ersten Phase der Coronapandemie zeigten sich zuneh- mend auch in der zweiten (Meyer/Alsago 2021a) sowie dritten Befragung (Mey- er/Alsago 2023). So berichtete eine Erzieherin (45–54 Jahre, stationäre Kinder-/ Jugendhilfe, Brandenburg): *„Der Kontakt per Videokonferenz ist zu den anderen Kontaktmöglichkeiten hinzugekommen. Dies macht die Arbeit zum Teil leichter, da immernoch [sic!] Wegzeiten gespart werden können. Gleichzeitig ist in manchen Fällen zu spüren, dass die Arbeit in direktem, persönlichen Kontakt mehr Qualität hat“*. *Hat sich in diesem Fall offenbar vor allem die Interaktion verändert, so be- richteten andere Befragte auch, dass etablierte Verfahren nicht mehr eingehalten werden und sich „wildwüchsig [sic!]“ verändern: „Bei uns in der Inobhutnahme gab es früher erste Clearinggespräche mit dem Jugendamt: niemand mehr erreichbar, weil alle weiter in Homeoffice sind und die Handynummern nicht rausgeben. Früher gab es Erstanamnesbögen [sic!] für die Akte: Gibt's nicht mehr, ‚wir haben doch gemerkt, es geht ohne‘ heißt es auf der ONLINE-Teamkonferenz [sic!]. Da kann man doch was Schriftliches schnell handschriftlich auf Papier bringen und in die Akte heften. Früher gab es Absprachen zwischen Kollegen für kommende Dienste, um diese zu strukturieren und pädagogische Ziele mit einzelnen Jugend- lichen festzulegen: Gibt's nicht mehr. Früher gab's Kollegen im Dienst: Heute bin ich allein“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Hessen).

Veränderte Verfahren innerhalb der Einrichtungen schienen den offenen Ant- worten zufolge aus drei Gründen in stationären Einrichtungen zu geschehen: Einmal durch die veränderten Bedürfnisse bei den Adressat\*innen – *„Mehr Be- lastung durch erhöhte Betreuungsbedarfe – Klient\*innen in Quarantäne versor-*

gen; schulische Organisation; Infektionsrisiko minimieren; Risiken abwägen; Strukturen anpassen usw.“ (Erzieherin, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Bayern) – dann aus veränderten organisationalen Rahmenbedingungen (z. B. Fachkraftmangel, externe Vorgaben) sowie einer veränderten Kommunikation in den Organisationen.

### **Veränderung der Kooperation inner- und außerhalb der eigenen Einrichtung**

Die Kommunikation innerhalb der stationären Einrichtung hat offenbar durchaus gelitten (s. Kap. 3.1.3). „*Der Zusammenhalt und das Betriebsklima haben sich erheblich verschlechtert*“ (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Saarland). So verwies eine andere Beschäftigte auf eine spezifische Art der Individualität in der eigenen Einrichtung, die sie in ihrer Beschaffenheit als Verinselung beschreibt: „*Jeder kocht sein eigenes Süppchen: miteinbegriffen [sic!, möglicherweise: mich einbegriffen] fehlt, Austausch, Supervisionen, Dienstbesprechungen*“ (Sozialarbeiterin, 45–54 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Nordrhein-Westfalen).

Veränderte Kommunikationsformen haben sich im Verlauf der Coronapandemie nicht nur in der je eigenen Einrichtung etabliert, sondern auch in der Kooperation mit anderen Bereichen der Sozialen Arbeit. So waren „*Behörden [...] teils noch schlechter erreichbar als zuvor*“ (Sozialarbeiter, 25–34 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Sachsen), wodurch sich „*die Arbeitsprozesse verlangsamen [...] und [sich, A.d.A.] Hilfeprozesse verlängern [...], v. a. durch den erschwerten Kontakt zu Behörden und Ämtern*“ (Erzieherin, 45–54 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Thüringen).

Im Ergebnis kam eine Beschäftigte für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe zu einer desaströsen und trotzdem in ähnlicher Weise häufig in den offenen Antworten anzutreffenden Einschätzung: „*Das politische Interesse für den (stationären) Kinder- und Jugendhilfe-Bereich scheint gänzlich zu fehlen. Dass es politisch und somit auch gesellschaftlich kaum (emotionale, finanzielle) Anerkennung für die Betreuungsleistung generell, aber vorwiegend während und nach der Lockdown-Zeiten gegeben hat und gibt, frustriert ungemein und trägt zur Belastung bei. Der Träger gibt, was er kann, und er versucht u. a. mittels eigengestämmer [sic!] Prämien und Gemeinschaft die Launen und Motivationen möglichst oben zu halten, um im Endeffekt den Kindern weiterhin eine zugewandte, bindungsorientierte Betreuung zu gewährleisten, dabei hat dieser auch erheblich mit dem enggestrickten Personalschlüssel und fehlenden Ersatzleistungen von ‚oben‘ für den erhöhten Betreuungseinsatz zu kämpfen. Die Ausgangslage in der KuJH ist katastrophal*“ (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Niedersachsen).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

– <http://www.jugendhilfe.verdi.de/>

### 3.3.1.3 *Diskurse in den Jugendämtern*

In allen drei Befragungen haben sich die Beschäftigten aus den Allgemeinen Sozialen Diensten der Jugendämter intensiv mit ihren Arbeitsbedingungen wie den Veränderungen bei den Adressat\*innen auseinandergesetzt (Buschle/Meyer 2020; Meyer/Klomann/Alsago 2022; Meyer/Alsago 2023).<sup>18</sup> In diesem Rahmen wurden auch Fragen des Fachkräftemangels sowie die damit verbundenen Veränderungen in den Institutionen diskutiert.

#### **Veränderte Verfahren und Abläufe**

Sozialarbeiter\*innen teilten bereits im ersten Lockdown deutlich mit, dass Standardverfahren im Rahmen der Risikoabschätzungen bei der Kindeswohlgefährdung verändert wurden, weil nicht genügend Kolleg\*innen zur Verfügung standen (Buschle/Meyer 2020; Meyer/Buschle 2021b). Diese Tendenz hielt während der Coronapandemie an.

Auch im zweiten Lockdown verwiesen die Sozialarbeiter\*innen auf die negativen Veränderungen der Standardabläufe und -verfahren (Meyer/Klomann/Alsago 2022; Meyer/Alsago 2021a). Sie berichteten von einer erheblichen Raumnot in den Ämtern. Das schon vor der Coronapandemie nicht auskömmliche Raumangebot erwies sich unter den Bedingungen des Infektionsschutzes als hinderlich für die Adressat\*innenkontakte (Meyer/Klomann/Alsago 2022). Oft wurden die offenen Sprechstunden gestrichen und nicht durch Alternativangebote ersetzt (ebd.). Entscheidungen in Hilfeprozessen wurden häufig nach Aktenlage getroffen, ohne mit den Adressat\*innen oder anderen sozialpädagogischen Fachkräften im Gespräch zu sein. Diese Form von Fallarbeit ohne persönlichen Kontakt kritisierten die Sozialarbeiter\*innen ausdrücklich (ebd.). Gleichzeitig wiesen sie darauf hin, dass sie gezwungen waren, Prioritäten zu setzen, und fast keine präventive Arbeit mehr möglich war (ebd.). Ihr Handeln bezog sich fast ausschließlich auf Krisengespräche, Maßnahmen zum Kinderschutz und Gerichtstermine. Alle anderen Schritte in den weiteren Fallkonstellationen verzögerten sich (ebd.). Der ASD war im Empfinden der Beschäftigten deutlich schlechter als vor der Coronapandemie erreichbar und nach außen abgeschottet (ebd.). So wies eine Sozialarbeiterin (25–35 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Hessen) darauf hin, dass die „*Corona-Schutzmaßnahmen als Entfernung von der Lebenswelt der Adressat\*innen*“ zu werten seien und damit offenbar eine wesentliche Bedingung professionellen Handelns berührt werde. Gleichzeitig gaben 80 % der Befragten an, dass sie während der Coronapandemie neue oft zusätzliche Aufgaben übernommen hätten (Meyer/Klomann/Alsago 2022).

Am (politischen) Ende der Coronapandemie im November 2022 gaben 57,9 % der Befragten aus dem ASD an, dass sie weniger Kontakt zu Adressat\*in-

<sup>18</sup> Der Bereich des Allgemeinen Sozialen Dienstes in den Jugendämtern wird sowohl aus quantitativer als auch aus qualitativer Perspektive genau erforscht, so dass zu den Strukturen vor der Coronapandemie beispielsweise auf die Publikation des Deutschen Jugendinstituts oder des Statistischen Bundesamtes hinzuweisen ist.

nen hätten als vor der Coronapandemie, obwohl diese komplexere Problemlagen aufwiesen und stattdessen intensiveren Kontakt bräuchten (Meyer/Alsago 2023). Gerade die Arbeit innerhalb des Teams hatte sich ebenso wie die Prozesse innerhalb des ASD während der Coronapandemie erheblich verändert: Auch *„die Einleitung von Hilfen zur Erziehung erfolgt heute zumeist durch Stellungnahmen, nicht mehr durch kollegiale Beratungen“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Niedersachsen). Es wurden Standardabsenkungen eingeführt, die viele Bereiche betrafen. *„Zum Beispiel finden Hilfeplanüberprüfungen in deutlich größeren Zeitabständen statt“* (Sozialarbeiter\*in, 25–34 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Bayern). Viele äußerten die Sorge, dass aufgrund der anhaltenden Problemlagen, wie z. B. niedrige Personalschlüssel und Fachkräftemangel, nicht wieder zu den fachlichen Standards zurückgekehrt würde. *„Keine Hausbesuche mehr vor Gewährung oder Weiterführung von Hilfen, ebenso keine Besuche mehr in Einrichtungen“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Niedersachsen) waren ebenso Alltag im ASD wie *„deutlich weniger Zeit, da die Bedarfe enorm angestiegen sind und der Personalmangel enorm ist. Das bedeutet überall ungründlicher [sic!] zu arbeiten, teilweise Dinge lange liegen lassen. Enormer Druck zu priorisieren, obwohl alle jungen Menschen ein Recht auf Versorgung haben“* (Mitarbeiter\*in mit fachfremdem Hochschulabschluss, 25–34 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Bayern).

Gleichzeitig waren die Arbeitsabläufe langwieriger. *„Termine fallen aus, die nachgeholt werden müssen. Dadurch entsteht ein enormer Mehraufwand. Skype-Termine müssen abgebrochen werden, weil die Technik nicht funktioniert. Dadurch entsteht erneut eine Mehrarbeit (Terminplanung und Gespräche durchführen)“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Hamburg). Gleichzeitig seien die Probleme der Adressat\*innen komplexer geworden.

### **Hoher Fachkräftemangel und steigende Arbeitsbelastung**

Der aktuell herrschende Fachkräftemangel wird von den Befragten insgesamt breit diskutiert und dabei bilden auch die Beschäftigten im ASD keine Ausnahme.

Zunächst diskutierten sie den Fachkräftemangel mit Bezug zum ASD selbst. Hier standen Fragen im Raum, die auf die steigenden Fallzahlen ebenso wie auf die zunehmende Komplexität der Arbeit eingingen. *„Allerdings sind der Krankenstand und die Anzahl der unbesetzten Stellen so hoch, dass wir seit Monaten (Jahren?) im Notfallmodus arbeiten. Somit fällt die eigentliche Soziale Arbeit, die Kontaktpflege, gute Diagnostik, Beziehungs-/Vertrauensaufbau etc. nahezu weg bzw. ist auf Notfälle und Krisenbearbeitung reduziert. Sozialpädagogische Diagnostik erfolgt nur auf rudimentärer Ebene, da die Zeit fehlt. Die neuen Kolleg:innen [sic!] haben diese teilweise gar nicht mehr gelernt, da sie nur Notfallmodi kennen. Teilweise werden Hilfen schnell installiert, um sich selbst abzusichern und den Leuten wenigstens irgendeine Unterstützung zukommen zu lassen, aber diese sind mitunter nicht passgenau und gut aufgestellt“* (Sozialarbeiter, 45–54 Jahre, Allgemeiner Sozialer Dienst, Hessen).

Durch die zunehmende Arbeitsverdichtung wuchs die Notwendigkeit, sich in den eigenen Fällen auszukennen und sich entweder parallel auch in den Fällen der Vertretungskolleg\*innen zu bewegen oder sich zumindest in extrem kurzer Zeit in deren Fallakten einzuarbeiten zu können. In diesem Zusammenhang diskutierten die Beschäftigten zwei Fragen, und zwar den Widerspruch steigender Fallzahlen und damit sinkender Zeit zur Dokumentation sowie die zunehmende Schwierigkeit von Berufsanfängerinnen und -anfängern, Fallakten lesen zu können. Zahlreiche Befragte berichteten in den offenen Antworten von entsprechenden Erfahrungen, die nicht mit der Lesefähigkeit, sondern vielmehr mit fehlenden Kompetenzen in der Fallarbeit in Zusammenhang standen. So seien neue Kolleg\*innen häufig weniger belastbar und insgesamt schlechter ausgebildet. In diesem Zusammenhang wurde deutlich und über Bundesländergrenzen hinweg Kritik an der hochschulischen Qualifizierung geübt. Hochschulen wurden auch an anderer Stelle kontrovers diskutiert, einerseits mit Blick auf veränderte Studienformate wie das duale Studium (Meyer/Braches-Chyrek 2023), welche neue Abläufe in der Einarbeitung und Fallverteilung notwendig machten, andererseits aber auch mit Blick auf so genannte trägereigene Studiengänge, die mehrheitlich kritisch betrachtet wurden.

Im Rahmen des Fachkräftemangels und der damit verbundenen steigenden Arbeitsbelastung plädierten die Befragten in den offenen Antworten für eine Fallobergrenze, wobei hier unterschiedliche Zahlen genannt werden. Thematisiert wurde mit der Diskussion um den Fachkräftemangel auch die Situation der gesamten Jugendhilfelandchaft, die die eigene Arbeit ebenfalls erschwerte. Inobhutnahmen seien beispielsweise hoch komplex und zeitlich intensiv geworden, weil die Suche nach Plätzen so schwer geworden sei.

Auch die Praxis der befristeten Arbeitsverträge wurde von den Befragten als unverständlich kritisiert. Noch immer schien es zahlreiche befristete Verträge in einigen ASD zu geben, was die Mitarbeiter\*innen-Bindung erschwerte und Personalfuktuation förderte. Die Mitarbeitenden der ASD wiesen aber auch immer wieder darauf hin, dass die schlechten Arbeitsbedingungen bereits vor der Coronapandemie bestanden hätten. Diese sei im Fall des ASD keineswegs ein Auslöser für drastischere Neuerungen gewesen, sondern hätte lediglich zu einer Verschärfung des ohnehin schlechten Zustands geführt.

### **Positive Entwicklungen für Adressat\*innen**

Die Befragten aus dem ASD führten die positiven Entwicklungen für die Adressatinnen und Adressaten während der Coronapandemie überwiegend auf die Veränderungen innerhalb der eigenen Institution zurück. In diesem Zusammenhang thematisierten sie die stark zunehmende Digitalisierung des ASD als deutlichen Gewinn aufgrund der besseren Erreichbarkeit durch Diensthandys sowie der Möglichkeit, Anträge auch online zu stellen. Als eine Art sekundärer Gewinn für die Fachkräfte stellten sie die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch bessere Terminplanung und Homeoffice dar.

Grundsätzlich berichteten die Beschäftigten von einer gesteigerten Bereitschaft, zu Gunsten von Adressat\*innen zu entscheiden und dabei pragmatischer sowie weniger bürokratisch vorzugehen. Daraus erwuchs in der Erfahrung der ASD-Mitarbeitenden allerdings im Verlauf der Coronapandemie auch ein Nachteil, denn es entwickelte sich eine erhöhte Anspruchshaltung bei den Adressat\*innen.

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <http://www.jugendhilfe.verdi.de/>
- <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/++co++ce7a3d30-4d94-11ed-b447-001a4a160100>

### 3.3.1.4 Diskurse in der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben

Auch die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben, nahmen früh erhebliche Veränderungen innerhalb des Arbeitsfeldes wahr,<sup>19</sup> wobei hier, ähnlich wie in der Elementarbildung, besonders die Frage nach der Rückkehr zu den bisherigen konzeptionellen Grundlagen der jeweiligen Einrichtung im Vordergrund stand. Auch hier wurden veränderte Abläufe sowie steigende Arbeitsbelastungen diskutiert und negative Veränderungen in der Arbeitsbeziehung identifiziert.

#### Konzeption der Einrichtung

Intensiv thematisierten die Befragten konzeptionelle Veränderung im Rahmen der Coronapandemie sowie der mit ihr verbundenen Schutzmaßnahmen. „*Häufig werden Arbeitsabläufe durch Hygienemaßnahmen eingeschränkt oder verändert. Gemeinsames Kochen z. B. wird immer wieder verboten, seit Beginn der Pandemie ist gemeinsam mit den Adressat\*innen zu essen oder einen Kaffee zu trinken untersagt. Es gibt kaum Gruppenangebote. Alle sind einzeln zu betreuen*“ (Erzieherin, 55–67 Jahre, Wohngruppe, Hamburg). Ebenso gab es keine angeleiteten Angebote mehr: „*Arbeitsbegleitende Massnahmen [sic!] in der WfbM<sup>20</sup> finden nicht mehr statt. Ausflüge werden untersagt. Angeblich wegen ‚Corona‘, obwohl manches m. E. weiterhin möglich wäre*“ (ebd.).

Immer wieder wurde die Sorge betont, dass es nach dem Ende der Coronapandemie keinen Weg zu den vorher geltenden Verfahren und Abläufen geben würde. Auch die zunehmende Rücknahme der Schutzmaßnahmen bringe r kaum

<sup>19</sup> Dieser Bereich der Sozialen Arbeit ist mit Blick auf seine quantitativen Strukturen schlecht erfasst. Hier sei beispielhaft auf die Studie *Branchenanalyse Behindertenhilfe. Umfang, Entwicklung und Arbeitsbedingungen einer Branche im Schatten* der Böckler-Stiftung (2022) verwiesen. Inwiefern diese einen Vergleich mit der vorpandemischen Phase ermöglicht, ist jedoch aufgrund der bisher nicht vollständig publizierten Ergebnisse schwer einzuschätzen.

<sup>20</sup> *WfbM* steht für die so genannten Werkstätten für Menschen mit Behinderung (Greving/Scheibner 2021).

Veränderung. *„Außenaktivitäten sind weggefallen und haben auch nicht mehr den Stand vor der Pandemie erreicht“* (Mitarbeiter mit anderer Berufsausbildung, 55–67 Jahre, WfbM, Nordrhein-Westfalen). Auf diese Weise seien Besuchsregelungen ebenso wie der allgemeine Zutritt zur Einrichtung relativ restriktiv geregelt. Auch ein Kernelement der Arbeit, gemeinsame Mahlzeiten, war in vielen Einrichtungen nicht mehr üblich. Damit stand aus Sicht der Befragten die eigentliche professionelle Struktur der jeweiligen Einrichtung in Frage, denn an den Konzeptionen und den damit verbundenen Standards zeigen sich die theoretischen Grundannahmen und die innerberuflichen Vorstellungen. Diese seien in der Coronapandemie von außen konterkariert worden – nicht zuletzt, weil zahlreiche Einrichtungen offenbar als Pflegeeinrichtungen eingestuft wurden und nicht als Teil der Sozialen Arbeit.

### **Veränderte Verfahren und Abläufe sowie die Folgen**

Insgesamt erlebten die Beschäftigten zwei miteinander zusammenhängende Effekte: Einerseits ergaben sich durch von außen kommende Aspekte *„andere Abläufe auf Grund der Corona-Schutzmaßnahmen“* (Mitarbeiterin mit anderer Berufsausbildung, 55–67 Jahre, WfbM, Nordrhein-Westfalen). Diese führten andererseits in der Folge bei den Adressat\*innen zu negativen Veränderungen: *„Weniger Verbindlichkeit bei Absprachen, Verinselung“* (Mitarbeiterin mit anderem Hochschulstudium, Familienentlastender Dienst, 25–34 Jahre alt, Berlin) sowie *„andere Problemlagen, mehr Gesprächs- und Aufklärungsbedarf“* (Mitarbeiter mit anderem Hochschulstudium, 45–54 Jahre, WfbM, Schleswig-Holstein). Die veränderten Abläufe innerhalb der Einrichtungen führten dazu, dass aufgrund der sich verändernden Schutzmaßnahmen eigentlich der Bedarf an Kommunikation innerhalb des Teams stieg, aber unter den Bedingungen des Fachkräftemangels ebenso wie durch die beschränkte Teilnehmendenzahl nicht realisiert werden konnte: *„Anpassen von Schulungen/Unterweisungen auf eingeforderte Mindestabstände (um einschränkendes Maskentragen zu minimieren), auf Teilnehmerzahl und Begrenzung von Gruppenmischungen, deutlich erschwerte und damit auch schlechtere Zusammenarbeit mit Kollegen, Vorgesetzten und externen Bezugspersonen“* (Heilerziehungspfleger, WfbM, 45–54 Jahre, Bayern). Insgesamt stieg mit den ungesteuert verändernden Arbeitsabläufen auch die Arbeitsverdichtung, ohne dass substanzielle Verbesserungen daraus entstanden wären.

*„In Akutsituation (Coronafall in Wohngruppe) ständiges Arbeiten in PSA/ ständiges FFP2-Maske tragen, POC-Test durchführen an sich selbst und den Klienten, Temperaturkontrollen, dadurch erhöhtes Dokumentationsaufkommen, Zeit für andere Dinge fehlt. Wenn jemand in Quarantäne ist, erhöhter Arbeitseinsatz durch Anliefern der Mahlzeiten, Desinfizieren etc., häufigeres Einspringen müssen, da auch Kollegen Corona bekommen...dadurch unsichere Dienstzeiten, wann muss man einspringen, bleibt es bei den geplanten freien Tagen“* (Heilerziehungspflegerin, 55–67 Jahre, Wohngruppe, Niedersachsen).

Eine andere Beschäftigte beschreibt diese miteinander verbundenen Dimensionen veränderter Arbeitsabläufe als eine komplexe Melange unterschiedlicher Aspekte: *„Ängste bestimmen alltägliche Existenz, Unsicherheit (politisch, finanziell) führt zu sehr viel schneller Überbelastung der zu Betreuenden – intensivere Betreuung nötig, durch Maskentragen weniger sozialer Kontakt – das fehlende Lesen der Mimik erschwert therapeutische Prozesse, Unterstützungsbedarf gegen Vereinsamung deutlich erhöht, finanziell schwächere Mitglieder der Gesellschaft erleben deutlich mehr Armutsgefühle – das muss therapeutisch zusätzlich aufgefangen werden“* (Mitarbeiterin ohne berufliche Qualifizierung, 45–54 Jahre, WfbM, Schleswig-Holstein).

In der Folge werde *„die Arbeit in der Sozialen Arbeit für Menschen unter den Bedingungen von Behinderung [...] zunehmend [sic!] zu ‚satt und sauber‘, da aufgrund der Stellenkürzung, BTHG, Fachkräftemangel und Personalmangel oft lediglich die Grundversorgung gewährleistet werden kann. Pädagogisches Arbeiten ist in vielen Gruppen meiner Einrichtung nicht umsetzbar: Die Entwicklung verängstigt Kolleg:innen [sic!] und wird meiner Meinung nach auch Auswirkungen auf die Bereitschaft diesen Beruf zu erlernen haben“* (Heilerziehungspflegerin, 35–44 Jahre, Wohngruppe, Bayern). Gleichzeitig gebe es auch Verbesserungen: *„Besserwissende Eltern dürfen das Zimmer ihres erwachsenen beeinträchtigten Kindes nicht mehr betreten, es gibt keine Kritik mehr, wie das Kind im Zimmer lebt“* (Heilerziehungspflegerin, 45–54 Jahre, Wohngruppe, Bayern).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/coronavirus/++co++0ab3077c-6a2b-11eb-9c0a-001a4a160116>

### 3.3.1.5 Diskurse in der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit

„Als migrationsbezogene Soziale Arbeit werden Arbeitsansätze und Methoden bezeichnet, welche sich professionell mit sozialen Fragen und Problemen in Folge grenzüberschreitender Migration sowie mit Diversität, Interkulturalität, Integration und Rassismus beschäftigen“ (Gögercin 2018: 31).<sup>21</sup>

### **Veränderungen der Lebenssituation der Adressat\*innen sowie des Arbeitsbündnisses**

Für die Beschäftigten in den verschiedenen Hilfeformen der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit standen vor allem die veränderten kommunikativen Strukturen in den Arbeitsbeziehungen mit den Adressat\*innen im Mittelpunkt. Dabei haben gerade die externen Vorgaben zum Gesundheitsschutz in unter-

<sup>21</sup> Zusammenfassende Strukturdaten zu diesem heterogenen Handlungsfeld Sozialer Arbeit wie beispielsweise Zahlen zu den Mitarbeitenden sind den Verfassenen nicht bekannt.



schiedlicher Weise die Arbeit erschwert. Einerseits hatten viele Migrierten im Verlauf der Coronapandemie Ängste vor staatlichen Maßnahmen, weil die Erfahrungen in ihren Herkunftsstaaten mit entsprechenden öffentlichen Strukturen im Kontext von Gewalt und/oder einem Gefühl des Ausgeliefertseins in Verbindung stehen. Gleichzeitig sorgten sich zahlreiche Adressat\*innen um ihre oft nicht endgültig entschiedenen Verfahren, weil sie ggf. gegen Regularien verstießen, die sie oft nicht verstanden hatten. Andererseits führten die Schutzmaßnahmen in den Einrichtungen (z. B. Terminvereinbarung, Abstand) zu einer verschlechterten „*Bindung*“ (Sozialarbeiterin, 55–67 Jahre, ambulante Einrichtung der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit, Berlin) zu den Adressat\*innen. Im Ergebnis war der Kontakt insgesamt kürzer und „*gehemmter*“ als zuvor (ebd.), dies auch vor dem Hintergrund, dass einzelne Maßnahmen wie Masken oft das Verstehen der deutschen Sprache erschwerten.

Daneben ist der Hilfebedarf bei den Adressat\*innen stark gestiegen: Die vielen und sich häufig verändernden Regularien machten immer wieder Beratungsgespräche notwendig, die allerdings jeweils in festen Zeitfenstern vereinbart werden mussten – „*Termine machen ist Mehrarbeit*“ (Mitarbeiterin mit anderem Hochschulstudium, 35–44 Jahre, Hamburg) – und gleichzeitig hatten die Adressat\*innen oft keine technischen Möglichkeiten zur Kommunikation mit Ämtern, so dass auch hier Mehrbedarf festzustellen war.

### **Veränderte Verfahren und Abläufe sowie die Folgen**

Daneben schilderten die befragten Beschäftigten auch organisationale Veränderungen, die Einfluss auf die Arbeitsprozesse nahmen. Da wurden die „*Fallzahlen [...] deutlich erhöht. Quantität statt Qualität*“ (Mitarbeiterin mit anderem Hochschulstudium, 45–54 Jahre, ambulante Einrichtung, Hessen) und „*auch [die, A.d.A.] telefonische Beratung wird seit Corona statistisch als Beratung gewertet, wurde einfach beibehalten*“ (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, ambulante Einrichtung der migrationsbezogenen Sozialen Arbeit, Baden-Württemberg).

Ganz konkret sind „*Dienstbesprechungen [...] weggefallen und viele Sitzungen haben sich verändert. Durch Videokonferenzen*“ (Sozialarbeiterin, 45–54 Jahre, ambulante Einrichtung, Niedersachsen). Aber auch Elterngespräche (Erstanamnese, Berichtbesprechung, zwischenzeitlicher Austausch) waren nur noch telefonisch“ (Sozialarbeiter, 45–54 Jahre, ambulante behördliche Einrichtung, Nordrhein-Westfalen) möglich. „*Persönliche Beratung wurde durch Abschottung/Schließung der Behörde verboten; aufgrund der Maßnahmen zum Personalschutz waren die vorher geltenden Regeln und Methoden nicht mehr gültig*“ (ebd.). Aber auch „*Gruppenveranstaltungen finden kaum noch statt*“ (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Einrichtung, Bremen).

Eine Beschäftigte bringt es auf den Punkt: „*der Wert Sozialer Arbeit [...] im Öffentlichen Dienst nicht erkannt und gewertschätzt [sic!] und ebenso wenig die Sozialarbeitenden. Sozialarbeitende schätzen sich leider selbst nicht ausreichend wert. Kritische Haltung von Sozialarbeitenden fehlt. Männer fehlen in der*

*Sozialen Arbeit. Das dialogische Prinzip wird leider nicht angewendet. Es verhindert unnötige Rechthaberei und verletzendes Machtgehabe. Bei Sozialarbeit in der Verwaltung geht es nicht um die Klientel, sondern um Posten und Gehaltshöhe. Hierarchien verkommen zu Machtmissbrauchsanstalten. Die Klientel wird als Objekt behandelt. Die Klientel wird nicht als Subjekt behandelt. Ziele und Inhalte unserer Arbeit mit der Klientel werden nicht besprochen. Maßnahmen erniedrige [sic!]“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, ambulante behördliche Einrichtung, Berlin). Die Spannung zwischen den Wissensbeständen der Sozialen Arbeit und einer Praxis, die nicht Einschätzungen von Sozialarbeiter\*innen, sondern Erfüllung wollte, tritt in diesem Textausschnitt deutlich zu Tage. Hinzu kam: *„Arbeit ist chaotischer; mehr Vertretungssituationen, Krankheit, Arbeitsausfall von Kolleg\*innen; Improvisation“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, ambulante Einrichtung, Schleswig-Holstein).

### 3.3.1.6 Diskurse in der Sozialen Arbeit im Gesundheitswesen

„Sind Gesundheit und Krankheit Schwerpunkte sozialberuflicher Tätigkeit, kann von sozialer Gesundheitsarbeit gesprochen werden. Ist diese im sozialrechtlich normierten Gesundheitswesen verankert, handelt es sich um Soziale Arbeit im Gesundheitswesen“ (Homfeld 2018: o. S.).<sup>22</sup>

### **Veränderungen der Lebenssituation der Adressat\*innen sowie des Arbeitsbündnisses**

*„Der persönliche Kontakt ist weitgehend auf der Strecke geblieben und damit auch ein großer Teil der Beziehungsarbeit“* (Sozialarbeiterin, 45–54 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Niedersachsen). Diesem Urteil schlossen sich zahlreiche Befragte an und betonten dabei, wie in anderen Handlungsfeldern auch, sowohl die organisationalen Hemmnisse wie Zugangsregelungen als auch persönliche Aspekte wie eine andere Art der Interaktion oder das Tragen von Masken.

Die Interaktion in der Arbeitsbeziehung wurde in den Einrichtungen des Gesundheitswesens, für die während der Coronapandemie zumeist die restriktivsten Einschränkungen galten, auch durch eine neue Aktivität des Sanktionierens erschwert. So mussten Beschäftigte aus dem Sozialdienst häufig als Vermittler\*innen der im Gesundheitsbereich häufig besonders strengen Regeln herhalten, während die medizinischen Berufe in der Wahrnehmung der befragten Beschäftigten hier eher zurückgenommene Rolle spielten und eher beauftragende Stellung einnahmen. Im Ergebnis waren Beschäftigte aus dem Sozialdienst mit

<sup>22</sup> Zusammenfassende Strukturdaten zu diesem heterogenen Handlungsfeld Sozialer Arbeit wie beispielsweise Zahlen zu den Mitarbeitenden sind den Verfassenden nicht bekannt. „Schätzwerte gehen von einer Beschäftigtenzahl von über 56000 Sozialarbeiter\*innen im Gesundheitswesen aus. Diese sind beispielsweise in Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken oder Beratungsstellen tätig“ (DVSG o. J.). Auf diesen Fachverband sei mit Blick auf weitergehende Informationen zum Handlungsfeld verwiesen.

der Durchsetzung fremder, eher aus dem Bereich der Organisation stammender Regeln konfrontiert, die sie in eine neue selbst- wie fremdwahrgenommene Position brachte. Diese Aufgabe war in der Wahrnehmung einiger Beschäftigten eher zufällig in ihrer Zuständigkeit gelandet: *„Das Durchsetzen von Corona-Verordnungen, d. h. Arbeitsfeld ist jetzt stärker von Regeln bestimmt als vorher und mit mehr Konflikten durch diese Regeln belastet“* (Mitarbeiter mit anderer Berufsausbildung, 35–44 Jahre, stationäre Pflegeeinrichtung, Baden-Württemberg). Im Ergebnis haben die *„Klient\*innen [sic!] [...] noch größere Schwierigkeiten, mit Ämtern und Helfersystem in Kontakt zu kommen. Mehr sozialer Rückzug“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Hamburg).

### **Veränderte Verfahren und Abläufe sowie die Folgen**

*„Weniger fachliches Arbeiten; mehr Stabilisierung, weniger Förderung der Adressat\*innen“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Bayern) berichtete eine Befragte und verwies auf veränderte Arbeitsweisen durch neue Erwartungen der Adressat\*innen.

Daneben problematisierten einige Beschäftigte auch die Logik dieses Handlungsbereichs, der nicht die Menschenbilder und theoretischen Positionen der Sozialen Arbeit teilt. *„Hier haben Mediziner das Sagen!“* (Sozialarbeiterin, 45–54 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Rheinland-Pfalz), was in der Coronapandemie schnell deutlich geworden war. *„Ob und wie das Krankenhaus offen war oder geblieben ist, haben die [gemeint sind die Mediziner\*innen, A.d.A.] entschieden“* (ebd.). Diese Empfindung einer Art fremden Logik, der das eigene Handeln unterworfen ist, teilten zahlreiche Beschäftigte. Insofern überrascht es nicht, dass viele Befragte medizinische Abläufe mit entsprechenden Fachtermini berichteten. Interessanter ist, dass die befragten Beschäftigten in den offenen Antworten von einer noch stärkeren Ausrichtung der Handlungen an den Vorgaben des ärztlichen Personals sprachen. *„Es war immer schon so, dass wir im Prinzip Teilaufträge oder Zuarbeiten für die Ärzte übernommen haben. In der Pandemie ist das aber noch klarer geworden, was uns die Arbeit vereinfacht hat. Wir haben erledigt, was auf dem Tisch lag und eben auch nur das“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Bayern). Was zunächst nach Rollenklarheit und einer gelingenden Kooperation klingt, meinte keineswegs die häufig beschworenen multidisziplinären Teams unter Gleichen. Hier wurde von der Sozialarbeiterin vielmehr deutlich gemacht, dass bereits vor Ausbruch der Coronapandemie ein eng fokussierter Arbeitsprozess im Alltag geleistet wurde. Dieser Fokus wurde durch eine spezifische Berufsgruppe (Medizin) in der Organisation (Krankenhaus) etabliert. Diese Praxis hatte sich in der Coronapandemie weiter verschärft. Beschäftigte des Sozialdienstes, also Angehörige der Sozialen Arbeit, hatten die Autorität über die eigenen Handlungsabläufe – so legt das zumindest dieser Textausschnitt nahe und wird durch ähnliche, wenn auch weniger eindeutig in den offenen Antworten bestätigt – aus der Hand gegeben, was zu einer Fragmentierung der Begleitung der Adressat\*innen, d. h. zu verkürzten

Arbeitsbögen aufgrund externer Vorgaben führte.<sup>23</sup> Während der Coronapandemie agierten die Angehörigen der Sozialen Arbeit weitgehend unter den Regeln des medizinischen Personals oder mindestens unter spezifischen und sehr starken Regularien für medizinische Einrichtungen.

Parallel veränderten sich alltägliche Abläufe zusätzlich: *„Aufgrund der Anstandsregeln [sic!] und Maskenpflicht sind viele Gruppenangebote nicht mehr möglich oder nur eingeschränkt möglich gewesen“* (Mitarbeiter mit anderer Berufsausbildung, 25–34 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Sachsen). Daneben ist die notwendige Netzwerkarbeit während der Coronapandemie aus Sicht der Befragten zum Erliegen gekommen. Auch die Arbeit untereinander war nicht mehr vergleichbar: *„kein Pausenraum mehr, keine gemeinsamen Pausen mit Kolleginnen. Pause am Schreibtisch vorm PC. Kein Händeschütteln mit Klientinnen mehr; mehr Abstand. Die Maske ist notwendig, aber behindert die Mimik. Kaum noch Gruppenveranstaltungen mit Klientinnen. Früher viele Feste mit Klientinnen. Heute nur noch ca. 30 % der Gruppenveranstaltungen möglich, da kleine Räumlichkeiten“* (Sozialarbeiterin, 45–54 Jahre, Sozialdienst in einer stationären Pflegeeinrichtung, Rheinland-Pfalz). Das Ergebnis dieser veränderten Kooperation mit Einrichtungen außerhalb der eigenen Organisation war eine Verlängerung entsprechender Clearing-Prozesse: *„Der Anschluss an andere Hilfen ist schwieriger und dauert viel länger, höheres Arbeitsaufkommen, Menschen sind beeinträchtigt bzw. sind negativer eingestellt und somit hilfloser; dies macht die Arbeit schwerer“* (Sozialarbeiterin, 55–67 Jahre, Sozialdienst im Krankenhaus, Thüringen).

### 3.3.1.7 Diskurse in der Sozialen Arbeit im Justizwesen

„Soziale Arbeit und Justiz sind eng miteinander verflochten, ganz besonders im Arbeitsfeld der Bewährungshilfe, bei gerichtlich angeordneter Führungsaufsicht, in der Gerichtshilfe und im Strafvollzug“ (Klug/Niebauer 2022: o. S.).<sup>24</sup>

### Veränderte Verfahren und Abläufe sowie die Folgen

Die befragten Beschäftigten thematisierten in den offenen Antworten gut einen Monat nach Wegfall der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen im November 2022 vor allem veränderte Arbeitsweisen, wobei sie diese parallel in einen Zusammenhang mit neuen Formen der Arbeitsbeziehung in Verbindung setzten.

*„Früher ausschließlich persönliche Beratungsgespräche, jetzt auch telefonisch u. per Videokonferenz“* (Sozialarbeiter, 45–54 Jahre, Jugendgerichts-

<sup>23</sup> Mit dem Konzept des Arbeitsbogens werden in Anlehnung an die Forschungsperspektive von Strauss (1991) die rekonstruierten Arbeitsvollzüge und -aufgaben in ihrer sequenziellen und simultanen Struktur erfasst (Schütze 2021).

<sup>24</sup> „Grundsätzlich fehlt eine Landkarte des Interaktionsfeldes von Sozialer Arbeit und Rechtspflege/Sicherheitsorganen, die sowohl die persönlichen Interaktionen als auch die Kommunikation der Organisationen insgesamt verständlich macht“ (Schweitzer/Weber 2022).

hilfe, Hessen). Diese Entwicklung spiegelte sich in vielen Antworten wider, in denen es ebenfalls um eine erhebliche Zunahme von Onlineberatungen ging, was die meisten Befragten negativ sahen. *„Home office [sic!] und Sozialarbeit [sic!] vertragen sich nicht, man braucht den Kontakt zu den Kolleg\*innen, man braucht auch direkten Kontakt zu Kund\*innen“* (Sozialarbeiter, 45–54 Jahre, Bewährungshilfe, Niedersachsen). So veränderte sich aus ihrer Sicht die eigene Arbeit und das Wissen in den Fällen erheblich. Im Prinzip machten sich die Beschäftigten häufig nur noch ein Bild der Personen auf Basis der entsprechenden Aktenlage. *„Persönliche Gespräche nur noch in Krisensituationen“* (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, Jugendgerichtshilfe, Saarland).

Damit ist das Dilemma allerdings auch bereits skizziert, denn mit dem zunehmenden Wegfall coronabedingter Schutzmaßnahmen war, so die Angaben in den offenen Antworten, keineswegs der Weg zurück zu den bisherigen Verfahren möglich. Vielmehr scheint es schleichend konzeptionelle Veränderungen gegeben zu haben: *„Offene Sprechstunden hat sich nicht wieder zurückentwickelt von Corona geschützten Arbeiten, wo nix ohne Terminliefe“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, Gerichtshilfe, Berlin). In der Verantwortung für die Rückentwicklung zu den bisher als professionell geltenden Verfahren wurden dabei häufig die Vorgesetzten gesehen: *„Strukturen, Fallbesprechungen. Die Leitung hat sie selbst nicht mehr eingehalten und nicht eingefordert“* (Sozialarbeiter, 55–67 Jahre, Sozialdienst im Strafvollzug, Baden-Württemberg).

### 3.3.1.8 Diskurse in der Wohnungsnotfallhilfe

Das Handlungsfeld der Wohnungsnotfallhilfe<sup>25</sup> war im Verhältnis aller Handlungsfelder Sozialer Arbeit relativ früh in der Coronapandemie im Fokus der Öffentlichkeit (Meyer 2020a), was nicht zuletzt auch in der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe (BAG-W) bereits vor Ausbruch der Coronapandemie begründet liegt.

### **Veränderungen der Lebenssituation der Adressat\*innen sowie des Arbeitsbündnisses**

Die Beschäftigten im Handlungsfeld der Wohnungsnotfallhilfe – hierunter sammeln sich extrem unterschiedliche Aufgaben wie Arbeitsformen, die von der aufsuchenden Arbeit auf Großstadtflughäfen bis zum Housing-first-Projekt reichen und dazwischen die öffentlich-rechtliche Unterbringung oder die Sozialberatung beinhalten – waren durch die coronabedingten Schutzmaßnahmen früh für die Belange der Adressat\*innen sensibilisiert. Die befragten Beschäftigten

<sup>25</sup> Zu diesem Handlungsfeld liegen Strukturdaten aus verschiedenen Erhebungen der Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe vor. Es handelt sich in vielen Fällen um Schätzungen. Zu den untergebrachten Adressat\*innen liegen seit kurzem Daten der Bundesregierung vor, für die Menschen auf der Straße weiter nur die Schätzungen der BAG-W.

wiesen in den offenen Antworten aller drei Befragungen immer wieder darauf hin, dass das gesellschaftliche Bild von diesen Adressat\*innen bereits vor Ausbruch der Coronapandemie tendenziell negativ war. Diese Wahrnehmung sahen die Beschäftigten in den Entscheidungen der politisch Agierenden während der Coronapandemie bestätigt: Die daraus resultierenden Schutzmaßnahmen führten zu einer zunehmenden Distanz in der Arbeitsbeziehung zwischen Adressat\*innen und Beschäftigten. Gerade diese zugewiesene Aufgabe der Hygieneüberwachung hat „*die Stimmung hier getrübt*“ (Sozialarbeiter, 45–54 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Hessen).

Gerade in der frühen Phase der Coronapandemie hatten daneben die Einrichtungsschließungen die notwendige „*Beziehungsarbeit*“ (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Berlin) erschwert oder sogar verhindert. Dabei seien die „*Wunden*“ (ebd.) auch noch nach der akuten ersten Phase der Coronapandemie im Frühjahr 2020 in den Erfahrungen der Adressat\*innen präsent gewesen. So konstatierten die Beschäftigten über den Verlauf der Coronapandemie, dass der „*Kontakt formaler geworden*“ sei (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Baden-Württemberg). In einer der offenen Antworten berichtete indes eine Sozialarbeiterin (45–54 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Berlin) auch von einer grundlegenden Verschiebung: „*Klientel muss vor dem Gebäude warten, Wartebereich kann nicht mehr genutzt werden*“, so dass alle anderen Menschen sie anstarrten. In der Folge trauten sich Adressat\*innen durch die zunehmende Hochschwelligkeit nicht mehr in die Einrichtung.

Insgesamt habe die Arbeitsbeziehung zu den Adressat\*innen während der Coronapandemie Schaden genommen: „*Durch Distanzierung während Pandemie hat die Beziehungsarbeit gelitten*“ (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Nordrhein-Westfalen). Die veränderte Art der Kommunikation wurde von den Beschäftigten immer wieder in unterschiedlicher Weise als Ausgangspunkt veränderter Arbeitsbeziehungen genutzt. „*Ich halte mehr Abstand, die Klienten halten mehr Abstand, die Kontakte sind weniger intensiv*“ (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Hamburg). Ein anderer Sozialarbeiter (45–54 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Nordrhein-Westfalen) differenzierte diese Einschätzung: „*Obschon sich die Art des Kontakts nicht verändert hat seit der Pandemie, hat sich die Qualität des Kontakts negativ verändert (weniger Kontaktzeit und der Kontakt ist wesentlich formaler geworden)*“. Vor diesem Hintergrund sei „*persönlicher Kontakt eingedämmt bis abgebrochen*“ (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Bremen).

Letztlich konnte die veränderte Arbeitsbeziehung in der Wohnungsnotfallhilfe durch „*weniger face-to-face Kontakte*“ (ebd.) beschrieben werden, wobei gleichzeitig die Problemlagen der Adressat\*innen zugenommen hatten (s. Kap. 3.2). Daneben hatten sich auch Verbesserungen für die Adressat\*innen ergeben: Mehrbettzimmer wurden zu Beginn der Coronapandemie als Option der Unterbringung hinterfragt und daraufhin seltener genutzt.

## **Veränderte Verfahren und Abläufe sowie die Folgen**

Innerhalb der Beschreibungen veränderter Arbeitsbeziehungen zeigten sich auch Transformationen bei vorhandenen Verfahren wie Abläufen.

Zunächst berichteten zahlreiche Beschäftigte von der positiven Option der Onlineberatung, wobei zur Begründung dieser Einschätzung – wie in anderen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit auch – zumeist die eigene Lebenswirklichkeit (z. B. bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf) genutzt wurde. Gleichzeitig berichteten andere Beschäftigte, dass sie durch diese veränderte Kommunikation und den Wegfall etablierter Abläufe zur Erhebung eigener Daten über Fälle *„weniger Wissen über die Befindlichkeit [der, A.d.A.] Klientel [sic!]“* (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Schleswig-Holstein) hätten.

Parallel dazu seien bewährte Formen der Kommunikation von außen gestrichen worden: *„Keine offenen Angebote, kaum Freizeitangebote, Sparmaßnahmen, keine Besuche im Aufenthaltsbereich, keine Gastfreundschaft, da Kontakt zu nicht Wohnenden vermieden werden muss, wenig direkter Kontakt zu KooperationspartnerInnen durch Distanz, weniger Plätze in Psychiatrie und weiteren psychosozialen Einrichtungen/Komplikationen, generell Termine bei Behörden etc. zu erhalten, weniger finanzielle Mittel, weil Geld woanders gebraucht wird, kein Personal, anderer Umgang in Krisen, weil Abstand und Maske einen anderen Umgang/Zugang zum Menschen machen, hohe Belastungen im Kollegium durch Krankheit aufgrund Covid und Belastungen durch die Situation Umwelt/Krise/Krieg/Covid und dadurch bedingte Ausfälle bei eh schon zu wenig Personal und noch unendlich viel mehr“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Hessen).

Neben un verfügbaren Gruppenangeboten beschrieben die Beschäftigten auch häufig abgesagte Beratungsgespräche.

Insgesamt habe sich der *„bürokratischer Aufwand für Etablierung von Schutzmaßnahmen“ erhöht, die Angebote hätten abgenommen und es gebe „weniger Handlungsspielraum bei Entscheidungen durch neue, standardisierte Verfahren, um Gefahren in den Fällen zu vermeiden“* (Sozialarbeiter, 45–54 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Bayern). Im Ergebnis waren die Angebote der Wohnungsnotfallhilfe im Verlauf der Coronapandemie hochschwelliger geworden. Aus Sicht der Beschäftigten, die Angaben in den offenen Fragen gemacht haben, war nur die Terminplanung eine positive Entwicklung. Der Wegfall offener Sprechtage zu Gunsten vorab vereinbarter Termine ermöglichte den Fachkräften eine bessere Planbarkeit, wobei sich dies häufig durch die prekären Raumsituationen ergab. *„Offene Sprechtage wurden abgeschafft, da die Räumlichkeiten [sic!] es nicht zulassen in den eigenen Büros Gespräche zu führen“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Nordrhein-Westfalen). Daneben habe das Verbot von regelmäßigen *„Hausbesuchen und Arbeitsgruppen“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Rheinland-Pfalz) weiter Bestand.

Für viele Beschäftigte in der Wohnungsnotfallhilfe war dabei unklar, inwiefern es eine Art Rückkehr zu den Verfahren vor Ausbruch der Coronapandemie gab. *„Wann ist alles wieder normal? Wer sagt mir das? Immerhin haben sie uns ja gesagt, dass wir alles über den Haufen werfen müssen. Und jetzt? Das Porzellan ist zerbrochen“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Hessen).

Solche veränderten Verfahren gingen dabei mit einer neuen Art der Zusammenarbeit einher: *„Wir sind ein niedrigschwelliger Laden für wohnungslose Menschen. Seit der Pandemie machen wir im Prinzip nur noch kurze Beratungen [...]. Zudem sind die ganzen administrativen Vorgänge einfach anders als vorher. Viele Kontakte zu Behörden haben sich verschlechtert (besonders Ausländerbehörde). Aber auch die Kontakte mit z. B. Haustechnik oder Leitung“* (Mitarbeiter mit anderer Berufsausbildung, 45–54 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Nordrhein-Westfalen).

### **Veränderte Kooperation inner- und außerhalb der eigenen Einrichtung**

Neben veränderten Interaktionsbeziehungen sowie neuen Verfahrensformen erlebten die Beschäftigten gut einen Monat nach Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen auch veränderte Kooperationsbeziehungen. Da hat sich zunächst etwas in den jeweiligen Einrichtungen verschoben: *„Keine Fallbesprechungen mehr im Team, schlechte Erreichbarkeit von Ämtern“* (Sozialarbeiter, 35–44 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Thüringen). Hier wies der Befragte auf eine weitere zentrale und häufig artikuliert neue Realität hin: Die Zusammenarbeit mit anderen Verfahrensbeteiligten im System der Sozialen Arbeit war zum Erliegen gekommen (s. Kap. 3.1.3). *„Keine direkten Vorsprachen mehr mit den Klienten bei den Ämtern möglich (begleitende Hilfe). Wegfall der Sozialarbeitersprechstunde jeweils mittwochs im Jobcenter“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, ambulante Wohnungsnotfallhilfe, Berlin).

Daneben hatte sich allerdings auch die Interaktion und Kooperation in den Einrichtungen der Wohnungsnotfallhilfe verändert. Man wusste weniger über die Befindlichkeiten der Teamkolleg\*innen, was – gerade im stationären Setting – für die Gestaltung von Diensten erhebliche Relevanz hat. Insgesamt war die Stimmung aber schlechter geworden: *„Die Motivation im SoNo [sic!] ist vor allem bei Kollegen weniger geworden, wodurch das Arbeiten erschwert wird und man selbst die Motivation verliert“* (Sozialarbeiter, 25–34 Jahre, stationäre Wohnungsnotfallhilfe, Niedersachsen).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://www.verdi.de/themen/rente-soziales/++co++59cfd9aa-b222-11ea-8440-525400b665de>
- [https://www.bagw.de/fileadmin/bagw/media/Doc/DOK/DOK\\_21\\_Corona\\_und\\_die\\_Folgen.pdf](https://www.bagw.de/fileadmin/bagw/media/Doc/DOK/DOK_21_Corona_und_die_Folgen.pdf)



### 3.3.2 Zunahmen von psychischer und physischer Gewalt in Arbeitsbeziehungen

Am Ende der Coronapandemie wurde in der dritten Befragung von Beschäftigten auch nach psychischen und physischen Gewaltformen gegenüber Adressat\*innen gefragt (Meyer 2023c). Insgesamt berichteten 37,1 % der Befragten von psychischer Gewalt wie Bevormunden, Niederbrüllen, Ignorieren, soziales Isolieren, Drohen, Beschimpfen o.ä. (Bundschuh/Glammeier 2023: 28) durch Beschäftigte gegenüber Adressat\*innen vor Ausbruch der Coronapandemie. Diese Quote stieg prozentual während der Coronapandemie um über 11 auf 41,5 % an (Meyer 2023c). „Damit gibt nur etwas mehr als jede zweite Person an, dass es in ihrer Einrichtung vor Ausbruch der Coronapandemie nicht zu psychischer Gewalt gegenüber Adressat\*innen, bei sinkender Tendenz während der Coronapandemie, gekommen sei“ (ebd.: o. S.). Betroffen von psychischer Gewalt durch Beschäftigte der Sozialen Arbeit gegenüber Adressat\*innen waren vor allem die Handlungsfelder Behinderten- sowie die Suchthilfe, die Arbeit mit arbeitslosen Menschen sowie die Elementarbildung, die Kinder-/Jugendhilfe und die migrationsbezogene Soziale Arbeit, wobei grundsätzlich stationäre Einrichtungen am stärksten betroffen waren. Dieser Trend setzte sich in der Coronapandemie mit insgesamt ansteigenden Werten fort.

Auch physische Gewalt – hierzu zählen in der zugrundeliegenden Studie Schubsen, hartes Anpacken, Schütteln bis hin zu schweren Formen wie Beißen oder Fixieren (Bundschuh/Glammeier 2023: 28) – traten aus Sicht der Beschäftigten gegenüber Adressat\*innen auf und stiegen während der Coronapandemie deutlich um über zehn auf 24,7 % an (Abb. 2).

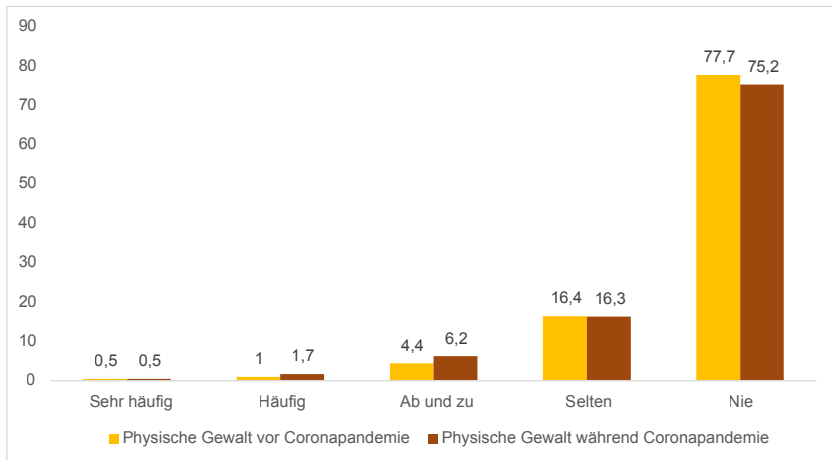


Abb. 2: Häufigkeit von physischer Gewalt durch Beschäftigte an Adressat\*innen vor und während der Coronapandemie (Angaben in Prozent, eigene Darstellung).

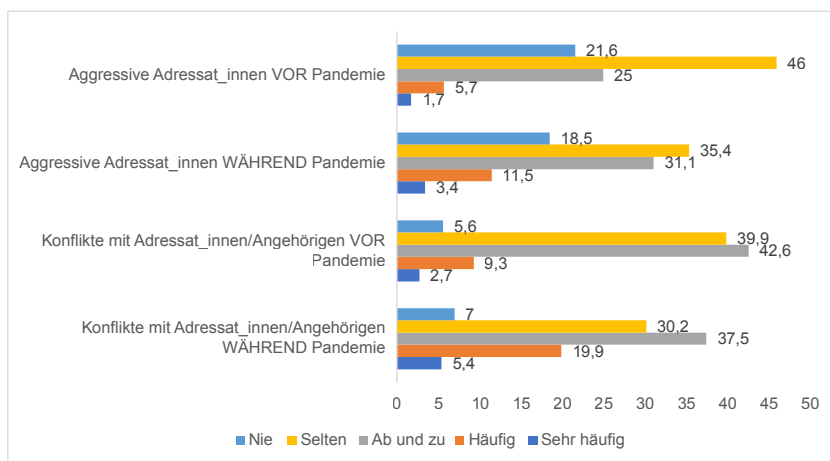


Abb. 3: Häufigkeit von Konflikten zwischen Beschäftigten und Adressat\*innen/Angehörigen vor und während der Coronapandemie sowie Häufigkeit aggressiven Verhaltens von Adressat\*innen gegenüber Beschäftigten vor sowie während der Coronapandemie (Angaben in Prozent, eigene Darstellung).

Diese Steigerung gewalttätiger Konstellationen wurde vor dem Hintergrund steigender Aggressivität möglich (Meyer 2023c): In den Einrichtungen der Sozialen Arbeit hatte sich während der Coronapandemie aggressives Verhalten der Adressat\*innen gegenüber Beschäftigten ebenso wie allgemeine Konflikte zwischen Beschäftigten und Adressat\*innen und/oder deren Angehörigen deutlich gesteigert (Abb. 3) (ebd.). Als häufigster Grund wurde von den Befragten angegeben, dass sie Adressat\*innen und/oder deren Angehörige auf die Einhaltung der coronabedingten Schutzmaßnahmen hinweisen mussten (21,2 %) (ebd.).

6,4 % der Befragten gaben an, dass sie vor der Coronapandemie durch Adressat\*innen verletzt worden seien. Dieser Anteil ist während der Coronapandemie etwas auf 5,7 % gesunken (ebd.).

In der Untersuchung der verschiedenen Gewaltdimensionen wurde deutlich, dass weder die Trägerart noch die Arbeitsweise der Einrichtung als alleinige Bedingungen zur Erklärung von Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit hinreichend sind (ebd.). Einen unmittelbaren statistischen Zusammenhang zwischen den als negativ empfundenen Arbeitsbedingungen und der erlebten Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit gibt es demnach ebenfalls nicht (ebd.). Die steigende Belastung durch widrige Arbeitsbedingungen durch die fehlenden Erholungspausen steht in den vorliegenden Daten in einem mittleren Zusammenhang mit der Zahl der Konflikte wie dem aggressiven Verhalten. Gleichwohl ist aus unterschiedlichen Forschungsbereichen deutlich ein Zusammenhang zwischen beruflichen Belastungen und der Zahl der Konflikte nachzuweisen (Kahl/Bauknecht 2023): „Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit ist aus dieser

Perspektive das Ergebnis von einer steigenden Zahl an Konflikten und einer sich hochschaukelnden aggressiven Stimmung, der dann von beiden Seiten irgendwann Taten folgen. Worte stehen am Anfang von Akten der Gewalt (Meyer 2016). Insofern müssen neben bereits intensiv diskutierten institutionellen Aspekten wie Gewaltschutzkonzepten (Maywald 2019) auch weitere Dimensionen wie Arbeitsbedingungen, Gefährdungsbeurteilungen und Risikoanalysen durch die Einrichtungsträger in den Blick genommen werden“ (ebd.: o. S.).

Eine Studie im Kontext der Aufarbeitung sexualisierter Gewalt in kirchlichen Kinderheimen (Müller et al. 2023) zeigt deutlich, dass gewaltförmige Konstellationen in Einrichtungen der Sozialen Arbeit sowohl durch die „Beschäftigungs- und Verweildauer des Personals“ wie auch durch „oft gänzlich fehlende oder mangelnde pädagogische Ausbildung“ (ebd.: 23) möglich werden. Keine Lösung kann insofern die Gewinnung fachfremden Personals zur Deckung des Personalbedarfs sein, wie es in einigen Bundesländern mit Blick auf die Kinder-/Jugendhilfe beschlossen wurde (hr 2023).

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

— <https://www.verdi.de/themen/corona/++co++f62aae56-8405-11ea-b240-525400940f89>

### 3.3.3 Digitalisierung Sozialer Arbeit

*„Jetzt sollen alle verstanden haben, dass wir uns dem Digitalen Wandel nicht entziehen können. Die letzten Jahre der Pandemie waren – so schlimm wie sie waren – ein Geschenk für die deutsche Bürokratie und haben viele Bereiche innerhalb der digitalen Welt ermöglicht, die davor unvorstellbar waren. Meine Sorge ist, dass wir nun wieder stehen bleiben und nicht weiter nach vorne gehen“* (Sozialarbeiterin, 25–34 Jahre, Offene Kinder- und Jugendarbeit, Hessen).

Die digitalen Entwicklungen in der Sozialen Arbeit lassen sich mithilfe vorliegender Daten aus dem Mikrozensus 2019 (FDZ o.J.) und über die drei vorhandenen Befragungen gut rekonstruieren. 2019, also im Jahr vor Ausbruch der Coronapandemie, waren 7,8 % der Beschäftigten im Homeoffice tätig (Meyer 2023a).

#### **Digitalisierung Sozialer Arbeit im ersten Lockdown**

Im ersten Lockdown arbeiteten 60 % der Beschäftigten im Homeoffice (Meyer/Alsago 2021b). Allerdings waren zu diesem Zeitpunkt nur bei etwa einem Drittel der davon betroffenen Befragten die entsprechenden technischen Möglichkeiten vorhanden. Hiervon schätzten nur rund 10 % der Befragten die vorhandenen technischen Möglichkeiten als ausreichend für ihre Arbeitsaufgaben ein. Ein Großteil der Befragten berichtete, dass sie für die Arbeit private Hard- und Soft-

ware nutzen. Diese wurde vor allem für die Kommunikation mit den Kolleg\*innen und den Adressat\*innen eingesetzt (Buschle/Meyer 2020).

### **Digitalisierung Sozialer Arbeit im zweiten Lockdown**

Die Befragung im zweiten Lockdown (Dezember 2020) zeichnete ein verändertes Bild (Meyer/Alsago 2021a): Ein Drittel der Befragten war nun vom Träger mit der nötigen Technologie ausgestattet. Dies waren insbesondere die Beschäftigten der Beratungsstellen (Meyer/Alsago 2021b). Die Beschäftigten fühlten sich bei der Beschaffung und Technologieentwicklung von ihren Führungskräften allerdings in dieser Phase allein gelassen oder sogar gebremst. Nur etwa 55 % der Befragten fühlten sich durch ihre Leitungskraft beim Einsatz digitaler Technologien unterstützt (ebd.). Mangelnde Ressourcen für Ausstattungen aber auch die Umstellung der Arbeitskultur auf Homeoffice erwiesen sich für die Führungskräfte als Schwierigkeit (ebd.).

Die Beschäftigten selber standen der Digitalisierung ihres Arbeitsalltags tendenziell aufgeschlossen gegenüber. 70,9 % bewerteten den Einsatz digitaler Technologien als nützlich und nur 15,2 % zögerten (ebd.). Diese Einordnung war abhängig von den Handlungsfeldern und davon, wie bereits vor der Coronapandemie digitale Technologien genutzt wurden, z. B. bei der Wahrnehmung von Querschnittsaufgaben in gewerkschaftlicher oder verbandlicher Arbeit (ebd.). Mehrheitlich verfügten die Befragten über digitales (privat erworbenes) Know-how, das sie für die Zusammenarbeit mit den Adressat\*innen einsetzten (ebd.). Die digitalen Möglichkeiten der Kommunikation schätzten die Beschäftigten jedoch sehr kritisch ein. Sie erlebten eine starke Veränderung der Beziehungsarbeit (ebd.; Meyer/Alsago 2021a).

### **Digitalisierung Sozialer Arbeit am Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen**

Am Ende der Coronapandemie zeigte sich, dass sich inzwischen einige der Veränderungen bereits etabliert hatten (Meyer/Alsago 2023).

Die vor der Coronapandemie in der Sozialen Arbeit gängige Praxis der Kommunikation von Angesicht zu Angesicht verlor während der Pandemie an Bedeutung (ebd.). Die Werte kehrten dabei auch am Ende der meisten Schutzmaßnahmen nicht auf ihr altes Niveau zurück. Sowohl Videokonferenzen als auch Chats wurden in der alltäglichen Kommunikation mit Adressat\*innen deutlich häufiger genutzt als vor der Coronapandemie (ebd.).

Diese Verschiebungen im Kontakt mit den Adressat\*innen zeigten sich auch in den Einschätzungen der befragten Beschäftigten: In den Kitas wurden Apps zur Kommunikation mit den Eltern eingeführt und für Elternabende und Gespräche wurden Videokonferenzen genutzt. Die Kommunikation zwischen Kolleg\*innen im Netzwerk, auch der Austausch zwischen Jugendämtern oder mit Trägern der Hilfen zur Erziehung auf Entfernung war einfacher geworden und ersetzte in einigen Fällen mehrtägige Dienstreisen.

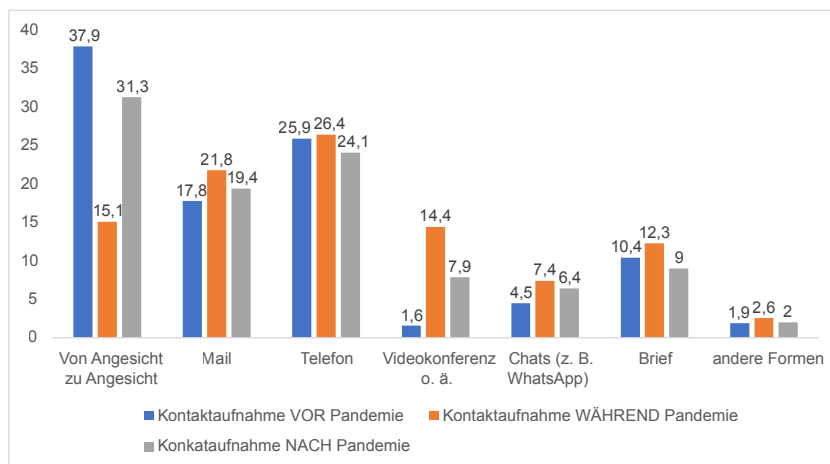


Abb. 4: Medien der Kontaktaufnahme vor und während der Pandemie sowie nach Ende der meisten Schutzmaßnahmen (eigene Darstellung, Angabe in Prozent, Mehrfachnennungen waren möglich).

Trotz der digitalen Möglichkeiten ist zu beobachten, dass nach Ende der Coronapandemie der größte Teil der Beschäftigten in die Einrichtungen der Sozialen Arbeit zurückkehrte. Nur 17,4 % aller Befragten hatten nach Aufhebung aller Schutzmaßnahmen weiter die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice.

Im Laufe der Coronapandemie waren explosionsartige Veränderungen im Einsatz und auch der Möglichkeiten digitaler Tools in der Sozialen Arbeit zu beobachten. Wie beschrieben haben sich diese Veränderungen eher naturwüchsig und aus der Not heraus vollzogen, d. h. es war weder eine Steuerung dieser Transformationsprozesse innerhalb der Arbeitsfelder noch eine fachliche Reflexion erkennbar (Meyer/Alsago 2021a). Es ist daher notwendig, die Folgen und Auswirkungen dieser Kommunikationsformen auf das professionelle Handeln und dessen Ergebnisse zu analysieren und ggf. fachlich nachzusteuern. Anders ausgedrückt: Die Berufsgruppe sollte sich über Vor- wie Nachteile digitaler Angebote Gedanken machen und diese auf Basis entsprechender wissenschaftlicher Erkenntnisse und berufsethischer Reflexionen bewerten sowie ggf. etablieren.

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/mein-arbeitsplatz/sozialarbeit/+aco++92962086-3b46-11ee-839b-001a4a160110>

### 3.3.4 Qualifizierung in der Sozialen Arbeit während der Coronapandemie

„Fortbildungen in ganz Deutschland können wahrgenommen werden, ohne Fahrzeit und Übernachtungen – geringerer Zeit- und finanzieller Aufwand“ (Sozialarbeiterin, 55–67 Jahre, Frauenhaus, Niedersachsen).

Wie dieses Zitat unterstreicht, zeigten sich Digitalisierungseffekte nicht nur auf der Ebene des alltäglichen Handelns, sondern hatten zusammen mit den coronabedingten Schutzmaßnahmen auf unterschiedlichen Ebenen in der Sozialen Arbeit Wirkung(en). Besonders geschätzt wurden die digitalen Möglichkeiten von den Kolleg\*innen bei der Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungen, also in der Qualifizierung in der Sozialen Arbeit (Meyer/Braches-Chyrek 2023; Thole/Meyer 2021).<sup>26</sup> Gerade onlinebasierte Möglichkeiten zur Qualifizierung wurden von den Beschäftigten sehr gern genutzt und ermöglichten unkompliziert die Aneignung neuen Fachwissens.

Legt man als Referenz die Daten aus dem Mikrozensus 2019 zugrunde (FDZ o. J.) und greift auf die Daten unter der Berufskennziffer 831 zurück – hier werden jene Personen subsummiert, die angeben, in der Erziehung, Sozialarbeit sowie Heilerziehungspflege tätig zu sein – so nahmen im Jahr vor Ausbruch der Coronapandemie 31,5 % aller befragten Beschäftigten der Sozialen Arbeit an einer Fort-/Weiterbildung teil (Meyer/Braches-Chyrek 2023). Dies entspricht im Mikrozensus 2019 einer fast dreifach höheren Teilnahmequote als unter allen Befragten (ebd.). Als Motivation zum Besuch einer Weiterbildung gaben die 2019 Befragten vor allem berufliche Interessen (91,2 %) an. „Die angestrebten Lernziele liegen entsprechend zumeist im Kernbereich der Sozialen Arbeit (49 %), sind organisationsbezogen (z. B. Abrechnungssysteme) (11,2 %) oder dienen der persönlichen Weiterentwicklung (z. B. Achtsamkeit, Sport) (9,2 %). Insgesamt wendeten die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit dabei für Fort-/Weiterbildungen im Median 24 Stunden in den letzten zwölf Monaten auf“ (ebd.: o. S.).

Gleichzeitig zeigte sich in zwei Studien (Buschle/Meyer 2020; Meyer/Alsaigo 2023) über den Verlauf der Coronapandemie, dass diese quantitativ eher als Bremser von Fort- und Weiterbildungen fungierte.

26 Die Ausbildungsbedingungen während der Coronapandemie als Qualifizierung *für* die Soziale Arbeit werden in diesem Beitrag nicht behandelt. Hier sei mit Blick auf die allgemeinen Entwicklungen beispielhaft auf den Beitrag von Meyer/Braches-Chyrek 2023 verwiesen. Insgesamt stellt die Phase der Coronapandemie in Qualifizierung *für* die Kerberufe der Sozialen Arbeit (Meyer/Schoneville 2023) jedoch einen eklatanten Einschnitt dar: Immerhin wurden zum Teil über lange Phasen von bis zu zwei Jahren – dies war in der Qualifizierung *für* die Soziale Arbeit keineswegs einheitlich, sondern von der Ausbildungsform (z. B. Fachschule, Hochschule) wie den Regelungen der Bundesländer abhängig – nahezu alle Präsenzanteile durch digitale Angebote ersetzt. Ob und welche Auswirkungen dies für die Identität beispielsweise künftiger Erzieher\*innen, Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagog\*innen hat, wenn die eigene Ausbildung kaum echte zwischenmenschliche Kommunikation beinhaltet, ist bisher nicht systematisch erforscht. Immerhin müssen die künftigen Fachkräfte solche zwischenmenschlichen Arbeitsbeziehungen in der späteren Praxis initiieren, begleiten sowie beispielsweise auch sanktionieren (Nittel/Meyer/Kipper 2020) und bedürfen hier entsprechender Erfahrungen. Diese waren in den Onlineformaten, ohne hier eine qualitative Wertung mit zu verbinden, sicher andere als vor Ausbruch der Coronapandemie und sicher andere als durch die entsprechenden Curricula intendiert.

### **Qualifizierung in der Sozialen Arbeit im ersten Lockdown**

Im März 2020, also unmittelbar in den ersten Tagen des Lockdowns (Buschle/Meyer 2020), gaben noch 84,7 % der Befragten an, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten eine Fort- oder Weiterbildung besucht hatten. Nur 15,3 % hatten in dieser Zeit keine Qualifikationsangebote genutzt (ebd.). Zu diesem Zeitpunkt bewerteten also die befragten Beschäftigten ihre Teilnahme tendenziell besser als im Mikrozensus 2019 von den dort Befragten der Berufskennziffer 831 bewertet.

### **Qualifizierung in der Sozialen Arbeit am Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen**

Im zweiten Lockdown wurden keine Fragen zur Nutzung von Fort- und Weiterbildungsangeboten gestellt, weil in dieser Phase der Coronapandemie wichtige Fragen zum Arbeitsschutz im Mittelpunkt standen (Meyer/Alsago 2021a). Im November 2022 (Meyer/Alsago 2023) gaben 33,9 % der Befragten an, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten keine Qualifizierungsmaßnahme mehr besucht hatten. Dem standen 66,1 % der Befragten gegenüber, die zwischen November 2021 und November 2022 eine Fort-/Weiterbildung besucht hatten. 47,7 % besuchten in diesem Zeitraum 1–2 Veranstaltungen, 12,9 % 3–4 sowie 5,5 % 5 oder mehr entsprechende Angebote.

55,4 % der Befragten gaben an, dass die Anzahl der besuchten Weiterbildungen zum Befragungszeitpunkt im November 2022, nach Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen, niedriger als vor Ausbruch der Coronapandemie war. Lediglich bei 36,4 % der befragten Beschäftigten waren es in etwa gleich viele und nur bei 7,9 % mehr qualifizierende Veranstaltungen.

Weitere Hinweise und Erfahrungen finden sich hier:

- <https://oeffentliche-private-dienste.verdi.de/ueber-uns/gremien-und-arbeitskreise/erziehung-bildung-und-soziale-arbeit>

## 4 Fazit und Ausblick

Blickt man auf die Veränderungen der Arbeitssituation in der Sozialen Arbeit seit Ausbruch der Coronapandemie im März 2020 bis zum Wegfall der meisten Schutzmaßnahmen im Oktober 2022, ergibt sich ein ambivalentes Bild.<sup>27</sup> Die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit fühlten sich am Ende der Coronapandemie stark belastet. Trotz der widrigen Umstände mit Blick auf Schutzmaßnahmen, veränderten beruflichen Standards und einer steigenden Arbeitsbelastung schafften sie dabei (noch) die Aufrechterhaltung eines professionellen Umgangs mit den Adressat\*innen, der auf berufsethischen Standards sowie wissenschaftlich fundierten Wissensbeständen fußte (Nittel 2000; Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri 2011; Becker-Lenz et al. 2013). Sie gingen und sie gehen dabei deutlich an die Grenzen ihrer individuellen Belastbarkeit. Im Fokus stehen für sie die Adressat\*innen: Die Problemlagen der verschiedenen Gruppen verschärften sich in der Coronapandemie insgesamt über alle Handlungsfelder hinweg erheblich (s. Kap. 3.2), was, ebenso wie die seit Ausbruch der Coronapandemie wachsende Zahl an Adressat\*innen die Arbeitssituation weiter belastete (Meyer/Alsago 2023).

Angesichts der zum Teil erschütternden Berichte über die Arbeitsbedingungen in den offenen Antworten der verschiedenen Befragungen (s. Kap. 2) müssen sich die politisch Handelnden ebenso wie die gesamte Gesellschaft fragen, wie lange die Beschäftigten im Sozial- und Bildungssystem diesen Druck aushalten wollen oder können. Damit verbunden ist die Frage, welche Konsequenzen aus den Ergebnissen der vorliegenden Studien zu ziehen wären, um eine Implosion des Bildungs- und Sozialsystems zu verhindern. Immerhin vollziehen die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit am Lebenslauf der Adressat\*innen risikante Interventionen, um sie bei der Bewältigung individueller Problemlagen zu unterstützen und zu begleiten. Durch Begleiten, Organisieren, Beraten, Vermitteln und Sanktionieren (Nittel/Meyer 2018a; Nittel/Meyer/Kipper 2020) leisten Fachkräfte der Sozialen Arbeit einen zentralen Beitrag, um Menschen ein gelingenderes und selbstbestimmteres Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen und gleichzeitig die Gesellschaft zum Wohle aller zu verändern.

Die vorliegenden Studien können *nur* die Situation der Beschäftigten in der Coronapandemie beschreiben. Effekte wie der bereits vor der Coronapandemie vorhandene Fachkräftemangel bzw. die zum Teil eklatante Unterfinanzierung – wie zum Beispiel im Fall einiger Jugendämter, der Sozialen Arbeit mit Menschen, die unter den Bedingungen von Behinderung leben oder der Kinder-/Jugendarbeit – haben schon vor 2020 für zum Teil schlechte Arbeitsbindungen gesorgt. Solche wichtigen Vergleiche, mit denen sich dann berufspolitisch argumentieren ließe, sind Ende 2023 noch immer nur eingeschränkt möglich: Bisher fehlt eine handlungsfeld- und organisationsübergreifende Berufsfeldforschung in

---

27 Ähnliche Veränderungen wie in Deutschland ergaben sich in der Schweiz und den Niederlanden (Schell-Kiehl et al. 2022).



der Sozialen Arbeit, so dass kaum zusammenfassende Daten zu den strukturellen Bedingungen bzw. möglichen Strukturveränderungen Sozialer Arbeit aus professionstheoretischer Perspektive vorliegen. Aus diesem Grund sind nur fragmentarische Einblicke in die Soziale Arbeit möglich, was wiederum in manchen Fällen den Professionalisierungsvorsprung<sup>28</sup> einiger Handlungsfelder (z. B. der Jugendhilfe) im Gegensatz zu anderen (z. B. der Sozialen Arbeit mit Menschen unter den Bedingungen von Behinderung) untermauert (Meyer 2019). Existiert im Fall *Jugendhilfe* eine gesetzliche Verpflichtung zur Berichterstattung, gibt es diese in keinem anderen Handlungsfeld der Sozialen Arbeit. Anders und polemisch ausgedrückt: Wo man nichts weiß, muss auch nicht gehandelt werden. Gleichzeitig kann aus den von uns vorlegten Studien nicht eindeutig herausgearbeitet werden, ob die Coronapandemie immer alleine *Schuld* an den zum Teil wirklich schlechten Arbeitsbedingungen war oder ob sie nicht eher wie ein Brandbeschleuniger auf die bereits zuvor furchtbaren Arbeitsbedingungen wirkte oder möglicherweise durch diese zweifachen Krisen ganz neue negative Dynamiken für die Bedingungen in der Sozialen Arbeit entstanden.<sup>29</sup>

Noch einmal zurück zu den bereits ausführlich beschriebenen Daten aus den vier Befragungen während der Coronapandemie: In der Zusammenschau der

28 „Der Begriff Professionalisierung [zielt, A.d.A.] sowohl auf kollektive wie auf individuelle Prozesse der Aufwertung und Institutionalisierung einer spezifischen Form von Beruflichkeit im Strom der Zeit [...]. Den Bestrebungen der unterschiedlichsten Berufsgruppen in Richtung Professionalisierung liegt die immergleiche Intention zugrunde, die strategisch wichtigen Orte ‚Arbeitsplatz‘, ‚öffentliche Meinung‘ und ‚staatliche/rechtliche Instanzen‘ zur Durchsetzung von Strategien zu nutzen, um einerseits die Entschädigungschancen der Arbeit (Geld und Prestige) zu verbessern und andererseits die Autonomiespielräume der Berufskultur auszubauen“ (Nittel 2011: 44f.).

29 In der Publikation der Forschungsdaten aus dem zweiten Lockdown im November 2020 sprachen wir vom Brennglass-Effekt der Coronapandemie auf die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit (Meyer/Alsago 2021a). Mit der Würdigung der weiteren Forschungsergebnisse scheint die These einer einfachen Ursache-Wirkung-Funktion nicht mehr haltbar. „Wenn die Covid-19-Pandemie eine verschärfende Wirkung auf bestehende Problematiken hat, wie sie mit der Metapher des Brennglases zum Ausdruck gebracht wurde, dann stellt sich die Frage, was die Covid-19-Pandemie in Hinblick auf Arbeitsbelastung und Gesundheit der sozialarbeiterischen Workforce verstärkt hat. Der Erklärungsansatz, der hier zur Diskussion gestellt wird, reflektiert auf die Entwicklung der Arbeitsbedingungen der Sozialen Arbeit (aber auch im Übrigen des Gesundheitssystems) in den zurückliegenden rund 20 bis 30 Jahren. Diese waren im Wesentlichen gekennzeichnet durch Budgetkürzungen bzw. neo-liberale Austeritätspolitik, in der Einsparungen zu einer massiven Intensivierung der Arbeit geführt haben, ohne die Qualität der Arbeit, noch die Arbeitsbelastung in einem ausgewogenen Gesamtbild, mitlaufen zu lassen. Als Beleg, ausserhalb [sic!] der Sozialen Arbeit, kann das Gesundheitssystem – und hier insbesondere die Situation der Pflege – herangezogen werden. Insbesondere dort, wo diese Politik in extremer Weise durchgeführt wurde, wie z. B. in Grossbritannien [sic!] oder Italien, zeigt die Covid-19-Pandemie, dass dort Systeme in einer Weise gestaltet wurden, die im Normalbetrieb schon am Anschlag laufen und dann, unter den Bedingungen einer Krise, nur noch durch übermenschliche Anstrengungen am Laufen gehalten werden können. Das Bild, das hier gezeichnet wurde, wäre in Analogie dazu ein Ausdruck einer Profession, deren Spielräume soweit reduziert wurden, dass sie in vielen Fällen (in vielen Organisationen) auch ohne Covid-19-Pandemie, sozusagen im Normalfall, schon am Anschlag läuft [...]. Die Pandemie bringt nun eine Steigerung der Arbeitsbelastung mit sich, die für viele nicht mehr zu kompensieren ist, und sich dementsprechend in der Gesundheit von vielen Sozialarbeitenden niederschlägt“ (Sommerfeld/Hess/Bühler 2021: 30).

Angaben von mehreren Tausend Beschäftigten in der Sozialen Arbeit<sup>30</sup> während dieser Phase ist es – angesichts der erheblichen Veränderungen der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, den Lebenslagen der Adressat\*innen und dem professionellen Handeln – notwendig, das professionelle Handeln für die Zukunft der Sozialen Arbeit zu reflektieren. Die Coronapandemie hat vieles verändert. In den Einrichtungen lässt sich nicht einfach an einen Zustand vor der Coronapandemie anknüpfen, worauf die Befragten im November 2022, also einen guten Monat nach dem Auslaufen der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen, deutlich hinwiesen (Kap. 3.3.1). Dies betrifft die erneute Inkraftsetzung von Konzeptionen der Einrichtungen ebenso wie konkrete Abläufe im Alltag. In der Analyse fällt dabei auch auf, dass Konzeptionen von den Beschäftigten lediglich in den Feldern Elementarbildung und Menschen unter den Bedingungen von Behinderung explizit thematisiert wurden. Die damit theoretisch verbundenen und praktisch immer vorhandenen – dann aber eben oft nicht theoretisch reflektierten – Verfahren wurden, veranlasst durch Politik und Träger in der Coronapandemie angepasst und neue Technologien zum Teil recht wildwüchsig eingeführt. Darauf deuten die Daten aus den Fragen zur Digitalisierung, wo anfänglich zwar viele Beschäftigte im Homeoffice tätig waren, aber dafür kaum die entsprechende Hard-/Software zur Verfügung stand (Meyer/Alsago 2021b) (s. Kap. 3.3.3). Als Folge standen und stehen professionelle Standards, die bisher fachlich geeignet und erprobt erschienen, zur Disposition. Dies alles erfordert gemeinsame Reflexion und fachliche Analyse innerhalb der Teams und in der Community der Sozialen Arbeit, will man die Grundlage des professionellen Handelns der Beschäftigten und damit die Professionalität erhalten. Doch sind angesichts der aktuellen Situation (z. B. Fachkräftemangel) dafür die notwendige Zeit und der Raum gegeben?

Die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit sind nach der Coronapandemie, wie die Studien zusammenfassend zeigen, eher in einem *Überlebens-Modus!* Sie waren weitgehend ungeschützt vor Corona-Infektionen (Buschle/Meyer 2020), hatten Arbeitgeber\*innen, die die Arbeitsschutzgesetze nicht ernst nahmen (Meyer/Alsago 2021a; Meyer/Alsago 2023) und litten unter Fachkräftemangel und erheblichen Fluktuation in den Arbeitsfeldern und den Teams (ebd.), weil viele Beschäftigte in der Sozialen Arbeit bessere Arbeitsbedingungen suchten. Viele der Befragten sind inzwischen an den eigenen Belastungsgrenzen angekommen, wobei die Handlungsfelder unterschiedlich betroffen sind (ebd.). Gleichzeitig gibt es eine Zunahme prekärer Lebenslagen in der Gesellschaft und damit eine steigende Nachfrage der Adressat\*innen der Sozialen Arbeit (Meyer/Alsago

30 In der ersten Befragung (März/April 2020) lagen 1.867 auswertbare Fragebogen vor (Buschle/Meyer 2020), während des zweiten Lockdowns (November 2020) waren 3.064 Fragebogen bearbeitbar (Meyer/Alsago 2021a) und einen Monat (November 2022) nach Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen konnten 8.210 Fragebogen ausgewertet werden (Meyer/Alsago 2023). Darüber hinaus wurden in diese Publikation Angaben im Zusammenhang mit der Coronapandemie aus dem ver.di KITA-Personalcheck (Mai/Juni 2021) mit 19.476 auswertbaren Fragebogen hinzugezogen (Meyer/Alsago 2021d) (s. Kap. 2).

2021a; Meyer/Alsago 2023). Die Gruppe der bereits vor der Coronapandemie ans Hilfesystem angedockten Personen weist zusätzlich immer komplexer werdende Probleme auf (ebd.). Die Zeit für die Adressat\*innen in den Einrichtungen ist knapp und die Unzufriedenheit der Beschäftigten mit der eigenen Arbeit wächst (ebd.).

Der professionelle Anspruch an die Arbeit, die potentiellen fachlichen Möglichkeiten basierend auf der eigenen Professionalität und das, was aufgrund der Alltagssituation in den Einrichtungen möglich ist, fallen weit auseinander. Es entsteht aktuell in der Sozialen Arbeit eine prekäre Professionalität (Rosenkranz/Schütz/Klusemann 2022), eine ständige Frustration sowie letztendlich eine De-Professionalisierung der Beschäftigten und damit am Ende der Handlungsfelder insgesamt. Als *prekär* wird dabei der Umstand gedeutet, dass „es äußerst schwer [gemacht wird, A.d.A.], die richtigen Maßnahmen, Entscheidungen zu treffen“ (ebd.: 187). Entwickelt wird dieser Begriff aus qualitativen Daten im Bereich der Elementarbildung, „weil in den Beschreibungen und Einschätzungen der pädagogisch Tätigen ihr professionelles Handlungspotenzial deutlich zu erkennen ist, welches jedoch aufgrund der Arbeitsbedingungen nicht ausgeschöpft werden kann, nicht zu den ‚richtigen‘ oder professionellen Maßnahmen und Entscheidungen führen kann. Dabei ist es nicht die alleinige Aufgabe der Akteur:innen selbst, zur Professionalisierung des Feldes beizutragen; vielmehr untermauert die eingeschränkte Handlungspraxis die politische Verpflichtung, eine wachsende Professionalisierung durch eine adäquate Ressourcenausstattung zu rahmen. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Ausweitung des Mandats auf rechtlichen Vorgaben basiert: Rechtliche Neuerungen erfordern auch strukturelle Anpassungen“ (ebd.: 187).

An den in diesem Buch skizzierten Ergebnissen lässt sich eine solche Etikettierung der Handlungspraxis in der Sozialen Arbeit nach der Coronapandemie als *prekäre Professionalität* deutlich zeigen:

- Die Beschäftigten haben in der Coronapandemie zunächst eine bedeutungsvolle Erfahrung gemacht: Politiker\*innen wie die gesamte Gesellschaft haben *über*, aber nicht mit Agierenden der Sozialen Arbeit gesprochen (Nodes 2020; Seithe 2021), wenn es um den Zusammenhang zwischen coronabedingten Schutzmaßnahmen und der Erfüllung vorhandener beruflicher Standards ging. Vielmehr wurden diese vorhandenen Wissensressourcen weitgehend negiert und höchstens informell innerhalb der Organisationen genutzt.
- Gleichzeitig erlebten Beschäftigte in der Sozialen Arbeit, dass die entstehende Lücke zwischen extern verordneten Schutzmaßnahmen einerseits und eigenen beruflichen Abläufen andererseits weder durch Politiker\*innen noch durch Träger *gefüllt* wurde (Meyer/Alsago 2021a). Vielmehr wurden die Beschäftigten in dieser Situation weitgehend alleine gelassen (ebd.). Sie sollten Vorgaben *umsetzen*, die ihrer Arbeitswirklichkeit widersprachen ohne diese selber aus einer fachlichen Perspektive entwickeln zu können. Hier wurde nicht auf die Fähigkeit der Selbstorganisation eines professionellen

Berufes gesetzt, sondern die die notwendige Autonomie für professionelles Handeln erheblich eingeschränkt. Eine solches Vorgehen spricht entweder für erhebliches Nichtwissen über die Soziale Arbeit bei den Entscheidungstragenden oder für ein epochales Misstrauen in die Fähigkeiten der Vertreter\*innen dieses Systems.

- Neben diesen Erfahrungen angestoßen durch außerhalb der sozialen Welt(en) Sozialer Arbeit (Braches-Chyrek et al. 2021) hatten die Beschäftigten in den eigenen Kontexten ähnliche Erlebnisse. Hier organisierte sich, bis auf wenige Ausnahmen<sup>31</sup>, keine handlungsfeld- wie organisationsübergreifende Stimme. Vielmehr agierten die verschiedenen Akteur\*innen der Sozialen Arbeit weitgehend unabgestimmt und auf ihre Arbeitsfelder und Themen bezogen (Nodes 2020; Meyer 2021).
- Gesellschaft und Politik schrieben in den streng regulierten Phasen der Lockdowns nur jenen Bereichen der Sozialen Arbeit Bedeutung zu, die den Alltag von großen Menschengruppen bestimmten und mit wirtschaftlichen Interessen verknüpft waren (z. B. KITA) oder hoheitliche Aufgaben (z. B. Jugendamt) betrafen.<sup>32</sup> Deutlich ablesbar ist dies an der Diskussion der Systemrelevanz in der ersten Phase der Coronapandemie (Buschle/Meyer 2020). Dabei wurden die eigentlichen Aufträge verändert: Statt Bildung wies die Gesellschaft in Form von politisch und wirtschaftlich Agierenden den Kindertagesstätten die Funktion der Betreuung zu, was für Fragen der Professionalisierung und Professionalität erhebliche Folgen hat. Immerhin kann Betreuung, verstanden als Vorgang des Aufpassens (DWDS o. J.), von nahezu allen Menschen ausgeübt werden. Besondere Fachkenntnis wäre hierfür nicht erforderlich, denn es stünde nur die Aufgabe im Mittelpunkt, dass weder der zu betreuende Mensch verletzt noch andere ernstlich geschädigt oder die umgebende Struktur beschädigt würde. Eine solche Aufgabe – die funktionalisierte Form der Aufsichtspflicht – käme einer Reduktion auf die Verhinderung von Schäden jedweder Art gleich. Die Initiierung, Beobachtung, Anleitung und Reflexion von Bildungsprozessen ist dagegen eine komplexe Kernaktivität, die sowohl spezifisches Fachwissen als auch berufliche Kompetenzen erfordert. Individuelle Ressourcen der Kinder müssen wahrgenommen und entsprechend abgestimmte Lernprozesse initiiert werden (Nittel/Meyer 2020; Nittel/Meyer 2018b) Dies setzt voraus, dass es in der Berufsgruppe gemeinsam geteilte Vorstellungen davon gibt, was als Professionalität zu gelten hätte.
- Solche Prozesse der Marginalisierung und Prekarisierung professioneller Handlungsweisen lassen sich auch in anderen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit wiederfinden: Beispielsweise zeigt sich in den offenen Antworten,

31 Offener Brief von ver.di: <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/offener-brief>

32 Wobei auch der Zusammenhang zwischen Kinderschutz und Systemrelevanz zwischen den Bundesländern keineswegs einheitlich geregelt war.

gerade im stationären Kontext verschiedener Handlungsfelder, die Tendenz zur Transformation der zentralen Kernaktivitäten des Beratens, Begleitens und Vermitteln (Nittel/Meyer/Kipper 2020) zur reinen Betreuung und Pflege in Form einer Reduktion auf die Befriedigung basaler Bedürfnisse der Adressat\*innen (z. B. kochen, einkaufen, medizinisch versorgen).

Blicken wir zusammenfassend noch einmal auf die dargestellten Ergebnisse bei den Fragen der Beschäftigten bezogen auf die Konzeption der eigenen Einrichtung. Die Beschäftigten haben in der Coronapandemie die Erfahrung gemacht, dass solche inhaltlichen Rahmungen offenbar ohne größere *Gegenwehr* von außen und in kurzer Zeit veränderbar sind. Hier ist nun nach der Coronapandemie in den offenen Antworten der dritten Befragung eine deutliche Verunsicherung bei den Beschäftigten zu spüren, welche Teile dieser inhaltlichen Basis der einrichtungsbezogenen Arbeit noch Gültigkeit haben oder ob sogar überhaupt die Notwendigkeit zur Veränderung der im Alltag der Coronapandemie eher informell entwickelten Konzeptionen besteht. Aus dieser verunsichernden Erfahrung während der Coronapandemie resultiert die vorläufige individuelle Unzuständigkeit: „*Ich weiß jetzt eigentlich auch nicht, wann der Träger uns sagt, dass wir wieder offen arbeiten dürfen*“ (Erzieher, 55–67 Jahre, altersgemischte Kindertagesstätte, Hessen).

Auf diese Weise entsteht in den Einrichtungen der Sozialen Arbeit nach der Coronapandemie ein dringend zu untersuchendes und innerhalb der Sozialen Arbeit zu reflektierendes Vakuum: Während sich die Berufsgruppe *entmacht* fühlt, agieren die Träger selten im sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Alltag, was aus Sicht autonomer Berufe auch notwendig ist. Die Berufsgruppe müsste über die Angemessenheit von Interventionen auf Basis professioneller Ethik und wissenschaftlichen Wissens und nicht aufgrund beispielsweise ökonomischer Notwendigkeiten entscheiden. Wenn nun aber keine Seite die Initiative ergreift, etablieren sich im Alltag schleichend neue Verfahren und Abläufe, die zwar aus Perspektive der Organisationsangehörigen funktional sein können, möglicherweise jedoch im Widerspruch oder Kontrast zu gemeinsam in der Berufsgruppe diskutierten wie wissenschaftlich fundierten Standards stehen können. Hier zeigt sich der Spagat, den die Beschäftigten im Alltag zunehmend vollziehen müssen und der die Professionalität erheblich unter Druck setzt: Das Changieren zwischen verschiedenen Vorgaben oder Vorstellungen (z. B. Rechtsnormen, Aufträgen der Träger) sowie berufskulturell und fachlich begründeten Verfahren gelingt – aus der Perspektive der Beschäftigten – nicht mehr so reibungslos wie vor der Coronapandemie. Allerdings stellt gerade dieser manchmal uneindeutig wirkende, nicht-technokratisierbare sowie scheinbar geschmeidige Umgang mit den Paradoxien beruflichen Handelns ein zentrales Professionalitätsmerkmal dar (Schütze 2021; Schütze 2015). In den vorliegenden Daten betonen die Beschäftigten immer wieder, wie viel schwerer es fällt, die richtigen Entscheidungen zu treffen, als vor Ausbruch der Coronapandemie.

Auch eine weitere Facette einer sich verändernden, zunehmend *prekären Professionalität* zeigte sich in den vorliegenden Studien. Viele Beschäftigte berichteten in den offenen Antworten der drei Befragungen von Tendenzen der Verkürzung von Arbeitsprozessen in den verschiedenen Handlungsfeldern Sozialer Arbeit. Aus professionstheoretischer Perspektive haben solche Entwicklungen erhebliche Auswirkungen auf die Verberuflichung des ganzen Feldes sowie die Professionalität im Alltag (Schilling et al. 2023). Gerade die bereits in Kap. 3.1 skizzierte Unverfügbarkeit über den eigenen Arbeitsbogen<sup>33</sup>, aufgrund organisationaler Vorgaben beeinflusste die Professionalität negativ. 15,5 % der Befragten gaben noch rund einen Monat nach Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen im November 2022 an, dass die eigene Einrichtung Hilfeprozesse früher als üblich beendete oder Adressat\*innen wegen der Überlastung von Beschäftigten ausgeschlossen habe (15,6 %) (Meyer/Alsago 2023), wobei auch hier wieder die Handlungsfelder unterschiedlich stark betroffen waren (s. Kap. 3.2).

Neben diesen verkürzten Arbeitsbögen aufgrund der Vorgaben Dritter zeigten sich auch weitere Merkmale der De-Professionalisierung: So berichteten weitere Beschäftigte in der ersten Phase der Coronapandemie von Kurzarbeit, dem Zwang zum Urlaubnehmen oder dem Einsatz in fachfremden Beschäftigungen (Buschle/Meyer 2020; Meyer/Buschle 2021b); in all diesen Entscheidungen wurden die kostenbezogenen Entscheidungsgrundlagen der Träger als zentrales Leitkriterium deutlich. D. h. die Beschäftigten gerieten zunehmend in den Widerspruch zwischen Organisations- und Professionsrationalitäten, wobei die starken Autonomieeinschränkungen – sichtbar bei der Frage nach der Bedeutung der Konzeptionen und ihrer Wandelbarkeit – auf eine starke Zunahme der Organisationsrationalität deuten (Garfinkel 1967) und damit im Gegensatz zur Professionalität der Berufsgruppen stehen.

Insgesamt erschweren die Entwicklungen eines zunehmend verkürzten Arbeitsbogens sowie einer eingeschränkten Autonomie die Herausbildung „einer beruflichen Identität und eines professionellen Habitus“ (Schilling et al. 2023: 48). Gleichzeitig spricht die (noch vorhandene) Vermeidung einer distanzierten-abwertenden Haltung gegenüber den Adressat\*innen – sichtbar in den geringen Zustimmungswerten bei Fragen der Depersonalisation und des Empathieverlustes im Burnout-Abschnitt des Fragebogens (Meyer/Alsago 2023) – für die starken vorhandenen Ressourcen zur Aufrechterhaltung der Professionalität. Dennoch weisen die vorhandenen Daten mit Blick auf Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit eben auch auf erhebliche Defizite hin (Meyer 2023c): Insgesamt berichteten 37,1 % der Befragten von psychischer – einem prozentualen Anstieg während der Coronapandemie um über 11 auf 41,5 % – sowie physischer Gewalt. Das entspricht einem Anstieg während der Coronapandemie um über 10 % auf 24,7 % (s. Kap. 3.3.2). Dass dabei besonders Beschäftigte aus jenen Handlungsfeldern von Gewalt berichten, in denen zuvor die Arbeitsbedingungen

---

33 s. Fußnote 23.

als besonders negativ bewertet wurden, mag in dieser Befragung rechnerisch keinen Zusammenhang belegen; gleichwohl zeigen vorhandene Studien (Kahl/Bauknecht 2023) ebensolche Zusammenhänge. Dies sollte die Gesellschaft und die Beschäftigten der Sozialen Arbeit aufrütteln, breite Diskussion über verbesserte Bedingungen für die rund 1,5 Millionen Beschäftigten<sup>34</sup> sowie die mehr als 5 Millionen Adressat\*innen zu führen.

Die beschriebenen Daten lassen sich allerdings auch negativer lesen: Wo all diese Einschränkungen an Autonomie und veränderten Arbeitsweisen herrschen, müssten, wenn es um professionelle Strukturen innerhalb eines Berufes geht, die Mitglieder dieses (besonderen) Berufs auch vehement ihr Selbstverständnis vortragen. In der letzten Befragung einen Monat nach Ende der meisten coronabedingten Schutzmaßnahmen zeigten sich solche Tendenzen nicht. Hier, wie wir gezeigt haben, dominierten stattdessen Erwartungen an die Träger bezüglich der Klärung der Situation.

Das System der Sozialen Arbeit steht vor enormen Herausforderungen, wenn es gelingen soll, aus dieser prekären Situation für Beschäftigte und Adressat\*innen herauszukommen. Dies kann den Beschäftigten nicht allein gelingen. Sie benötigen dazu politischen und gesellschaftlichen Rückhalt und den politischen Willen, die Soziale Arbeit zu stabilisieren und auskömmlich zu gestalten. Dies ist jedoch leider zurzeit weder in der Bundes-, noch in der Länder- oder der Kommunalpolitik erkennbar.<sup>35</sup> Da wundert es nicht, dass über drei Viertel in der letzten Befragung angekündigt haben, nicht bis zur Rente in der Sozialen Arbeit bleiben zu wollen (Meyer/Alsago 2023). *„Da der öffentliche Dienst Hoheitliche Aufgaben hat und insbesondere im Heimbereich zur Aufnahme verpflichtet ist, trifft uns jede Krise besonders hart. Zum einen der Fachkräftemangel, die intensiven Kinder („Systemsprenger“), die in Gruppen aufgenommen werden müssen, die konzeptionell überhaupt nicht ihren Bedarfen gerecht werden, Elternarbeit, Freizeit, medizinisch therapeutische Angebote waren kaum möglich wg. Krankheit oder Kontaktbeschränkungen. Die ohnehin lange gebeutelte Heimlandschaft ist durch die Pandemie kurz vor dem Zusammenbruch - ich verlasse den Bereich zum neuen Jahr“* (Sozialarbeiterin, 35–44 Jahre, stationäre Kinder-/Jugendhilfe, Brandenburg). Wir sollten uns, wie das Zitat eindrucksvoll verdeutlicht, also nicht wundern, wenn Einrichtungen in der Jugendhilfe und der psychiatrischen

34 Zum Vergleich und zur Größeneinschätzung des sozialen Sektors: In der politisch oft als sehr bedeutsam betrachteten deutschen Automobilindustrie arbeiteten im Jahr 2022 *nur* 774.300 Personen und gehörten damit zu einer Gruppe von rund 8 Millionen Beschäftigten im produzierenden Gewerbe. Im deutschen Handwerk arbeiteten 2020 rund 5,4 Millionen Menschen.

35 Im Bildungsfinanzbericht (Destatis 2022) wird die Entwicklung der öffentlichen Bildungsausgaben seit 2010 aufgeteilt nach Bund, Ländern und Gemeinden gezeigt. Im Jahr 2010 betragen diese zusammen 106 Milliarden und stiegen bis 2021 auf mehr als 169 Milliarden Euro an. Differenziert man nun diese Daten nach Bund, Ländern und Kommunen, zeigt sich, dass der Bund 2010 noch 7,3 % der öffentlichen Bildungsaufgaben finanzierte und 2021 noch 7 % - also leicht unter das Niveau von 2010. Auch die Länder haben die Finanzierung zurückgefahren: Im Jahr 2010 belief sich der Finanzierungsanteil der Länder auf 70,6 % und lag 2021 bei 68,5 %. Lediglich die Kommunen haben ihren Anteil gesteigert: Von 22 % 2010 auf 24,5 % 2021.

Versorgung, Kindertagesstätten oder andere organisierte Formen des Handelns in der Sozialen Arbeit demnächst nicht mehr öffnen oder nur eingeschränkte Dienste anbieten. Welche Folgen ein solcher *shut down* Sozialer Arbeit für die Gesellschaft hätte, wollen wir uns hier nicht ausmalen. Die Folgen wären auf jeden Fall für diese Gesellschaft und damit für jede\*n von uns gravierend.

Peter Sommerfeld (2004) überschrieb einen Beitrag mit *Die Zukunft der Sozialen Arbeit hängt von ihr selber ab*. Er hat Recht! Wir müssen die Zukunft unseres Berufs in die Hand nehmen, und das nicht, weil die Träger es nicht hinkriegen. Wir müssen unseren Beruf in die Hand nehmen, weil es unsere Verpflichtung als (besonderer) Beruf ist. Dafür brauchen wir allerdings ein Wir-Gefühl als Soziale Arbeit und nicht nur als Mitarbeiter\*in der Einrichtung X oder Y. Wir brauchen dafür Diskussionsräume und häufig auch Ressourcen. In solchen Arenen (Braches-Chyrek et al. 2021) finden dann die zentralen Diskussionen zur Infragestellung von Verfahren und Abläufen statt. Hier vollziehen sich die kommunikativen Auseinandersetzungen zwischen den einzelnen Agierenden der sozialen Welt *Soziale Arbeit*, die sich dabei mit relevanten Problemlagen auseinandersetzen und wo um Authentizität gerungen wird, gemeinsame Interessen diskutiert und Ressourcen akquiriert werden. Nun zeigen gerade die Angaben der befragten Beschäftigten mit Blick auf die Kooperation innerhalb der Sozialen Arbeit nach der Coronapandemie nahezu einen Stillstand (s. Kap. 3.1.3). Diese kollegiale Auseinandersetzung im Arbeitsalltag ist aber ebenso relevant wie die Nutzung solcher formalen (z. B. Gewerkschaft, Berufsgruppenvertretung) oder informeller (z. B. Supervision) Arenen, um die Professionalität der handelnden Menschen in der Sozialen Arbeit überhaupt erst zu ermöglichen. Hierzu benötigen wir regelmäßige Selbstvergewisserungen auf der personalen Ebene wie der Gruppe der Kolleg\*innen: Sind wir/bin ich eigentlich noch auf dem richtigen Weg? Ermöglichen mir/uns die Rahmenbedingungen professionelles Handeln? Für solche Reflexionsprozesse sind jedoch auch – wenn wir nicht in den individuellen Situationen stecken bleiben wollen – Informationen nötig, die es ermöglichen Meta-Perspektiven einzunehmen und Strukturen zu erkennen. Als eine solche Information versteht sich das vorliegende Buch. Auf dieser Basis lassen sich auf der Ebene der Organisationen wie der Gewerkschaften regionale wie überregionale Kooperationsformen wie beispielsweise Konferenzen nutzen, um für die eigenen Arbeitsbedingungen als Ermöglichung guter Arbeit für die Adressat\*innen zu streiten.



## Literatur

- Aghamiri, Kathrin/Streck, Rebekka/van Rießen, Anne (Hrsg.) (2022): *Alltag und Soziale Arbeit in der Corona-Pandemie. Einblicke in Perspektiven der Adressat\*innen*. Buchreihe Theorie, Forschung und Praxis der sozialen Arbeit, Band 24. Opladen, Berlin: Verlag Barbara Budrich.
- Alsago, Elke (2019a): Vernetzen als Privatvergnügen – Mängel im System. In: *Theorie & Praxis der Sozialpädagogik*, 8. <https://www.klett-kita.de/blog/vernetzen-als-privatvergnueegen-maengel-im-system> [Zugriff: 18.09.2023].
- Alsago, Elke (2019b): *Zur Geschichte von Fachberatung für Kindertageseinrichtungen. Wechselwirkungen zwischen Historien, Biografien, sozialen Konstruktionen und Selbstkonstruktionen*. [https://pub-data.leuphana.de/frontdoor/deliver/index/docId/898/file/Zur\\_Geschichte\\_von\\_Fachberatung\\_fuer\\_Kindertageseinrichtungen\\_Dissertation\\_Alsago\\_2019.pdf](https://pub-data.leuphana.de/frontdoor/deliver/index/docId/898/file/Zur_Geschichte_von_Fachberatung_fuer_Kindertageseinrichtungen_Dissertation_Alsago_2019.pdf) [Zugriff: 18.09.2023].
- Amthor, Ralph Christian/Goldberg, Brigitta U./Hansbauer, Peter/Landes, Benjamin/Wintergerst, Theresia (Hrsg.) (2021): *Wörterbuch Soziale Arbeit*. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Andresen, Sabine/Heyer, Lea/Lips, Anna/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Thomas, Severine/Wilmes, Johanna (2020a): „Die Corona-Pandemie hat mir wertvolle Zeit genommen“. Hildesheim.
- Andresen, Sabine/Lips, Anna/Möller, Renate/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Thomas, Severine/Wilmes, Johanna (2020b): *Erfahrungen und Perspektiven von jungen Menschen während der Corona-Maßnahmen*. Hildesheim. <https://doi.org/10.18442/120>
- Andresen, Sabine/Lips, Anna/Möller, Renate/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Thomas, Severine/Wilmes, Johanna (2020c): *Kinder, Eltern und ihre Erfahrungen während der Corona-Pandemie*. Hildesheim. <https://doi.org/10.18442/121>
- Andresen, Sabine/Lips, Anna/Rusack, Tanja/Schröer, Wolfgang/Thomas, Severine/Wilmes, Johanna (2022): *Verpasst? Vershoben? Verunsichert?* Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim. <https://doi.org/10.18442/205>
- Arriagada, Céline/Karnick, Nora (2022): *Motive für freiwilliges Engagement, Beendigungsgründe, Hinderungsgründe und Engagementbereitschaft*. In: Simonson, J./Kelle, N./Kausmann, C./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): *Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Springer eBook Collection. Wiesbaden, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS, S. 125–150.
- Autorengruppe Fachkräftebarometer (Hrsg.) (2021): *Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2021. Personal, Arbeitsmarkt und Qualifizierung - zentrale Ergebnisse*. 17. Deutscher Kinder- und Jugendhilfetag. München.

- Autorengruppe Kinder- und Jugendhilfestatistik (Hrsg.) (2021): Kinder- und Jugendhilfereport. Dortmund: Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU Dortmund.
- Bank für Sozialwirtschaft (BFS) (2021): Vierte Umfrage der Sozialbank und der Verbände zeigt anhaltende Belastung durch Corona. <https://www.sozialbank.de/news-events/presse/presseinformationen/detail/vierte-umfrage-der-sozialbank-und-der-verbaende-zeigt-anhaltende-belastung-durch-corona> [Zugriff: 25.04.2023].
- Barmer Ersatzkasse (2021): BARMER-Studie: Sozialberufe am stärksten von Corona betroffen. <https://www.barmer.de/presse/bundeslaender-aktuell/nordrhein-westfalen/aktuelles/barmer-studie--sozialberufe-am-staerksten-von-corona-betroffen-281006> [Zugriff: 18.09.2023].
- Becker-Lenz, Roland/Busse, Stefan/Ehlert, Gudrun/Müller-Hermann, Silke (2013): Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte Kontroversen Perspektiven. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (DWDS) (o. J.): Betreuen. <https://www.dwds.de/wb/aufpassen> [Zugriff: 18.09.2023].
- BKK Dachverband (2021): Ein Jahr Corona: Erzieherinnen und Erzieher stehen in neun Monaten Pandemie an der Spitze der Krankschreibungen. Altenheime zum Höhepunkt der zweiten Welle im Dezember besonders stark betroffen. [https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/user\\_upload/PM-Ein-Jahr-Corona.pdf](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/user_upload/PM-Ein-Jahr-Corona.pdf) [Zugriff: 18.09.2023].
- Blank, Beate/Gögercin, Süleyman/Sauer, Karin E./Schramkowski, Barbara (Hrsg.) (2018): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Bock-Famulla, Kathrin/Girndt, Antje/Vetter, Tim/Kriechel, Ben (2021): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2021. Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Braches-Chyrek, Rita/Karsten, Maria-Eleonora/Mayer, Marion/Meyer, Nikolaus (2021): Soziale Arbeit als parzelliertes Feld: Von Handlungsfeldern zur sozialen Welt. In: Meyer, N./Siewert, A. (Hrsg.): Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. Der berufliche Alltag in Beschreibungen aus der Praxis. Stuttgart, Opfaden: UTB; Barbara Budrich, S. 15–21.
- Bundesministerium der Gesundheit (BMG) (o. J.): Coronavirus-Pandemie: Was geschah wann? <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/chronik-coronavirus.html> [Zugriff: 24.09.2023].
- Bundesregierung (2023): Corona-Schutzmaßnahmen sind ausgelaufen. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/coronavirus/ende-corona-massnahmen-2068856> [Zugriff: 25.04.2023].
- Bundschuh, Claudia/Glammeier, Sandra (Hrsg.) (2023): Gewalt in Abhängigkeitsverhältnissen. Grundlagen und Handlungswissen für die Soziale Arbeit. Grundwissen Soziale Arbeit, Band 48. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

- Burisch, Matthias (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung - Zahlreiche Fallbeispiele - Hilfen zur Selbsthilfe. 5., überarb. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Buschle, Christina/Meyer, Nikolaus (2020): Soziale Arbeit im Ausnahmezustand?! Professionstheoretische Forschungsnotizen zur Corona-Pandemie. In: Soziale Passagen 12, 1, S. 155–170. <https://doi.org/10.1007/s12592-020-00347-0>
- Butterwegge, Carolin/Butterwegge, Christoph (2021): Hinterlässt die Pandemie eine „Generation Corona“? In: Der Pädagogische Blick, 3, S. 155–166.
- Combe, Arno/Helsper, Werner (Hrsg.) (1996): Pädagogische Professionalität. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Deutsche Vereinigung für Soziale Arbeit im Gesundheitswesen (DVSG) (o. J.): Selbstverständnis. <https://dvsg.org/die-dvsg/selbstverstaendnis/> [Zugriff: 18.09.2023].
- Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“. Berlin.
- Deutscher Bundestag - Wissenschaftlicher Dienst (2021): Kurzinformation Bund-Länder-Konferenzen zur Corona-Pandemie. Berlin.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2020): Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.789499.de/diw\\_aktuell\\_41.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf) [Zugriff: 19.06.2020].
- Deutsches Jugendinstitut (DJI) (2020): Kinderschutz in Zeiten von Corona. <https://www.dji.de/ueber-uns/projekte/projekte/kinderschutz-in-zeiten-von-corona.html> [Zugriff: 02.07.2021].
- Dohmen, Dieter/Hurrelmann, Klaus (Hrsg.) (2021): Generation Corona? Weinheim: Beltz Juventa.
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (o. J.): Mikrozensus 2018, On-Site-Zugang. <https://doi.org/10.21242/12211.2018.00.00.1.1.3>
- FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) (o. J.): Mikrozensus 2019, On-Site-Zugang. <https://doi.org/10.21242/12211.2019.00.00.1.1.1>
- Fischer, Jörg/Graßhoff, Gunther (Hrsg.) (2021): Fachkräfte! Mangel! Die Situation des Personals in der Sozialen Arbeit. 3. Sonderband Sozialmagazin. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Freier, Ronny/Geißler, René (2020): Kommunale Finanzen in der Corona-Krise. In: Wirtschaftsdienst 100, 5, S. 356–363. <https://doi.org/10.1007/s10273-020-2653-z>
- Garfinkel, Harold (1967): ‘Good’ Organizational Reasons for ‘Bad’ Clinic Records. In: Garfinkel, H. (Hrsg.): Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, S. 186–207.
- Garfinkel, Harold (Hrsg.) (1967): Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

- Gögercin, Süleyman (2018): Migration und migrationsbezogene Soziale Arbeit in Deutschland. In: Blank, B./Gögercin, S./Sauer, K. E./Schramkowski, B. (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 31–41. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-19540-3_3)
- Greving, Heinrich/Scheibner, Ulrich (Hrsg.) (2021): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hans-Böckler-Stiftung (2022): Branchenanalyse Behindertenhilfe. <https://www.boeckler.de/de/suchergebnis-forschungsfoerderungsjahre-detailseite-2732.htm?projekt=2021-875-1> [Zugriff: 18.09.2023].
- Henn, Sarah/Lochner, Barbara/Meiner-Teubner, Christiane (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Jugendhilfe und Sozialarbeit. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- Hessischer Rundfunk (hr) (2023): Landesregierung will Quereinstieg in Kitas erleichtern. <https://www.hessenschau.de/gesellschaft/quereinsteiger-in-der-kita-hessen-will-kinderbetreuung-fuer-weitere-berufe-oeffnen-v1,kita-andere-berufe-100.html> [Zugriff: 18.09.2023].
- Hildebrandt-Heene, Susanne/Dehl, Terese/Zich, Karsten/Nolting, Hans-Dieter (2023): Gesundheitsreport 2023. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck. Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung, Band 44. Heidelberg: medhochzwei Verlag.
- Homfeldt, Hans Günther (2018): Soziale Arbeit im Gesundheitswesen. <https://www.socialnet.de/lexikon/28054> [Zugriff: 18.09.2023].
- Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz (ISM) (2021): Wie Jugendämter die Auswirkungen der Corona Pandemie einschätzen und welchen Handlungsbedarf sie sehen. Befragung der Jugendämter in Zeiten von Corona und für die Zeit danach! <https://www.forum-transfer.de/fileadmin/uploads/Aktuelles/Jugendamtsbefragung-19-04-2021.pdf> [Zugriff: 02.07.2021].
- International Federation of Social Workers (IFSW) (o.J.): Updated Information on IFSW and Covid-19. <https://www.ifsw.org/covid-19/> [Zugriff: 18.09.2023].
- Kahl, Yvonne/Bauknecht, Jürgen (2023): Psychische und emotionale Erschöpfung von Fachkräften der Sozialen Arbeit. In: Soziale Passagen 15, 1, S. 213–232. <https://doi.org/10.1007/s12592-023-00448-6>
- Kausmann, Corinna/Hagen, Christine (2022): Gesellschaftliche Bereiche des freiwilligen Engagements. In: Simonson, J./Kelle, N./Kausmann, C./Tesch-Römer, C. (Hrsg.): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. 1st ed. 2022. Springer eBook Collection. Wiesbaden, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS, S. 95–124.

- Kittelmann, Marlies/Adolph, Lars/Michel, Alexandra/Packroff, Rolf/Schütte, Martin/Sommer, Sabine (Hrsg.) (2021): Handbuch Gefährdungsbeurteilung. Grundlagen und Gefährdungsfaktoren. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Klug, Wolfgang/Niebauer, Daniel (2022): Soziale Arbeit in der Justiz. Professionelles Selbstverständnis und methodisches Handeln. Grundwissen Soziale Arbeit, Band 41. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Klusemann, Stefan/Rosenkranz, Lena/Schütz, Julia/Bock-Famulla, Kathrin (Hrsg.) (2023): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Auswirkungen der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen auf das professionelle Handeln, die pädagogischen Akteur:innen und die Kinder. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Lutz, Ronald/Steinhaußen, Jan/Kniffki, Johannes (Hrsg.) (2021): Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Neue Perspektiven und Pfade. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Maslach, Christina/Jackson, Susan E./Leiter, Michael P. (1997): Maslach Burnout Inventory: Third edition. In: Zalaquett, C. P./Wood, R. J. (Hrsg.): Evaluating stress. Lanham, Md.: Scarecrow Press, S. 191–218.
- Maywald, Jörg (2019): Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern. Die Kita als sicherer Ort für Kinder. Freiburg im Breisgau: Verlag Herder.
- Meyer, Nikolaus (2016): Was heißt „Erziehung nach Auschwitz“ heute? Zur Aktualität von Theodor W. Adornos Auftrag an die Pädagogik. In: Erziehung & Wissenschaft 68, 4, S. 28–29.
- Meyer, Nikolaus (2019): Zwischen Aufbruch und Gefährdung. In: Sozial Extra 43, 5, S. 335–340. <https://doi.org/10.1007/s12054-019-00219-9>
- Meyer, Nikolaus (2020a): Die Corona-Pandemie: Brennglas oder Ausnahmezustand für die Soziale Arbeit? Die Perspektive der Beschäftigten in der Wohnungslosenhilfe. In: wohnungslos, 4, S. 133–118.
- Meyer, Nikolaus (2020b): Verwerfung in der Sozialen Arbeit – Corona als Auslöser? In: Anselm Böhmer, Mischa Engelbracht, Bettina Hünersdorf, Fabian Kessel und Vicki Täubig (Hrsg.): Soz Päd Corona. Der sozialpädagogische Blog rund um Corona. <http://dx.doi.org/10.25673/33920>
- Meyer, Nikolaus (2021): Soziale Arbeit: das parzellierte Feld. Eine qualitative Inhaltsanalyse der Pressearbeit während der Corona-Pandemie. In: Forum Sozial, 2, S. 37–40.
- Meyer, Nikolaus (2023): Das Personal der Sozialen Arbeit. Eine Vermessung. In: Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales 72, 8–9, 322–327.
- Meyer, Nikolaus (2023): Ehrenamt und Soziale Arbeit. Notwendige Unterstützung oder Kennzeichen der Deprofessionalisierung? In: bbz. Die Berliner Bildungszeitschrift, 1–2, S. 16–17.

- Meyer, Nikolaus (2023): Gewalt in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Professionsbezogene Folgen veränderter Arbeitsbedingungen in der Coronapandemie. In: *Sozial Extra* 47, in Begutachtung.
- Meyer, Nikolaus/Alsago, Elke (2021a): Soziale Arbeit am Limit? In: *Sozial Extra* 45, 3, S. 210–218. <https://doi.org/10.1007/s12054-021-00380-0>
- Meyer, Nikolaus/Alsago, Elke (2021b): Die Corona-Pandemie als Katalysator der Digitalisierung Sozialer Arbeit. In: *Soziale Sicherheit. Zeitschrift für Arbeit und Soziales*, 7, S. 267–270.
- Meyer, Nikolaus/Alsago, Elke (2021c): Professionelle Bedingungen in Gefahr? Empirische Befunde zur Arbeitssituation in der Kinder- und Jugendhilfe. In: *Forum Jugendhilfe*, 2, S. 72–78.
- Meyer, Nikolaus/Alsago, Elke (2021d): Alltag pädagogischer Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen: Den eigenen professionellen Ansprüchen nicht genügen können. Berlin.
- Meyer, Nikolaus/Alsago, Elke (2023): Arbeiten am Limit. Die veränderte Soziale Arbeit am Ende der Coronapandemie. In: *Soziale Arbeit* 72, 7, S. 242–249. <https://doi.org/10.5771/0490-1606-2023-7-242>
- Meyer, Nikolaus/Braches-Chyrek, Rita (2023): Privatisierungstendenzen in der Sozialen Arbeit. Empirische Befunde zu den Qualifizierungsangeboten in der Sozialen Arbeit. In: *Soziale Passage*, in Begutachtung.
- Meyer, Nikolaus/Buschle, Christina (2020): Soziale Arbeit in der Corona-Pandemie: Zwischen Überforderung und Marginalisierung. Empirische Trends und professionstheoretische Analysen zur Arbeitssituation im Lockdown. IUBH Discussion Papers Sozialwissenschaften, Vol. 1 No. 4. Erfurt: IUBH Internationale Hochschule.
- Meyer, Nikolaus/Buschle, Christina (2021a): Corona-Pandemie und Soziale Arbeit. In: Amthor, R. C./Goldberg, B. U./Hansbauer, P./Landes, B./Wintergerst, T. (Hrsg.): *Wörterbuch Soziale Arbeit*. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 175–179.
- Meyer, Nikolaus/Buschle, Christina (2021b): Die Corona-Pandemie aus Sicht von Praktiker\*innen der Sozialen Arbeit – veränderte Handlungen und ihre professionellen Folgen. In: Lutz, R./Steinhaufen, J./Kniffki, J. (Hrsg.): *Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Neue Perspektiven und Pfade*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 168–181.
- Meyer, Nikolaus/Franz, Sebastian/Alsago, Elke/Buschle, Christina (2021): Konsequenzen der Corona-Pandemie für Sozialarbeiter\_innen: Folgen für die Adressat\_innen? In: *DREIZEHN. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit* 13, 25, 25–29.
- Meyer, Nikolaus/Klomann, Verena/Alsago, Elke (2022): Der Allgemeine Soziale Dienst in der Corona-Pandemie. In: *Sozial Extra* 46, 3, S. 229–236. <https://doi.org/10.1007/s12054-022-00485-0>

- Meyer, Nikolaus/Nittel, Dieter (2020): Lernprozesse im Fall Benni entdecken: Über das Verhältnis von biografiethoretischem Zugang und sozialpädagogischer Kasuistik. In: *Zeitschrift für Sozialpädagogik* 18, 3, 266–287.
- Meyer, Nikolaus/Schoneville, Holger (2023): Qualifizierung für die Soziale Arbeit. Zwischen Beharrung und Veränderung, Spaltung und Einheit sowie neuen Anforderungen. In: Thole, W. (Hrsg.): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer VS, im Druck.
- Meyer, Nikolaus/Siewert, Andrea (Hrsg.) (2021): *Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. Der berufliche Alltag in Beschreibungen aus der Praxis*. Stuttgart, Opladen: UTB; Barbara Budrich.
- Müller, Fruzsina/Bluhm, Svenja/Kessler, Fabian/Lorenz-Sinai, Friederike (2023): Aufarbeitung der gewaltförmigen Konstellation der 1950er Jahre im evangelischen Schülerheim Martinstift in Moers. [https://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dupublico\\_derivate\\_00000974/Sachbericht\\_MartinStift.pdf](https://elpub.bib.uni-wuppertal.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dupublico_derivate_00000974/Sachbericht_MartinStift.pdf) [Zugriff: 18.09.2023].
- Nittel, Dieter (2000): *Von der Mission zur Profession?* Bielefeld: Bertelsmann.
- Nittel, Dieter (2011): *Von der Profession zur sozialen Welt pädagogisch Tätiger? Vorarbeiten zu einer komparativ angelegten Empirie pädagogischer Arbeit*. In: *Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft* 57, S. 40–59.
- Nittel, Dieter/Meyer, Nikolaus (2018a): Pädagogische Begleitung Handlungsform und Systemmerkmal. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 21, 5, S. 1063–1082. <https://doi.org/10.1007/s11618-017-0797-4>
- Nittel, Dieter/Meyer, Nikolaus (2018): Lernen im Vorhof des Todes. Eine sekundäranalytische Betrachtung von Texten über das Sterben. In: Schramek, R./Kricheldorf, C./Schmidt-Hertha, B./Steinfurt-Diedenhofen, J. (Hrsg.): *Alter(n) - Lernen - Bildung. Ein Handbuch*. 1. Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag, S. 124–139.
- Nittel, Dieter/Meyer, Nikolaus/Kipper, Jenny (2020): Ordnungsdimensionen pädagogischer Situationen: Technologien und Kernaktivitäten. Ein Diskussionsbeitrag aus der Sicht der komparativen erziehungswissenschaftlichen Berufsforschung. In: *Zeitschrift für Pädagogik* 66, 3, S. 382–400.
- Nodes, Wilfried (2020): Stell Dir vor, Soziale Arbeit findet nicht statt, und niemandem fällt es auf... In: *Forum Sozial*, 2, S. 16.
- Oevermann, Ulrich (1996): Theoretische Skizze einer revidierten Theorie professionalisierten Handelns. In: Combe, A./Helsper, W. (Hrsg.): *Pädagogische Professionalität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 70–182.
- Rätz, Regina/Völter, Bettina (Hrsg.) (2015): *Wörterbuch Rekonstruktive Soziale Arbeit. Rekonstruktive Forschung in der Sozialen Arbeit, Band 11*. Opladen u. a.: Budrich.

- Rosenkranz, Lena/Schütz, Julia/Klusemann, Stefan (2023): Professionalisierung und Deprofessionalisierung. Gegenläufige Bewegungen in der FBBE. In: Klusemann, S./Rosenkranz, L./Schütz, J./Bock-Famulla, K. (Hrsg.): Professionelles Handeln im System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung. Auswirkungen der Personalsituation in Kindertageseinrichtungen auf das professionelle Handeln, die pädagogischen Akteur:innen und die Kinder. 1. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 182–192.
- Rubin, Yvonne (2021): Zur Biologie der Solidarität. In: Lutz, R./Steinhausen, J./Kniffki, J. (Hrsg.): Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Neue Perspektiven und Pfade. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 342–353.
- Schell-Kiehl, Ines/Buschle, Christina/Meyer, Nikolaus (2020): Supranationale Effekte der Corona-Pandemie auf die Soziale Arbeit: Ein Vergleich zwischen Deutschland und den Niederlanden. In: ForumSozial, 2, S. 17–22.
- Schell-Kiehl, Ines/Laurens, Melissa/Ketelaar, Nicole/Sommerfeld, Peter/Hess, Nadja/Bühler, Sarah/Meyer, Nikolaus/Franz, Sebastian (2022): Impact of the COVID-19 pandemic on the work of social workers. A comparison between Germany, Switzerland and the Netherlands. In: Journal of Comparative Social Work 17, 1, S. 123–152. <https://doi.org/10.31265/jcsw.v17i1.390>
- Schilling, Sigrid/Neuhaus, Lukas/Mürner, Beat/Reim, Thomas (2023): Der professionelle Arbeitsbogen in der Sozialhilfe und das Verhältnis von Organisations- und Professionsrationalität. In: neue praxis 53, 1, S. 40–57.
- Schramek, Renate/Kricheldorf, Cornelia/Schmidt-Hertha, Bernhard/Steinfurt-Diedenhofen, Julia (Hrsg.) (2018): Alter(n) - Lernen - Bildung. Ein Handbuch. 1. Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Schröer, Wolfgang/Stauber, Barbara/Walther, Andreas/Böhnisch, Lothar/Lenz, Karl (Hrsg.) (2013): Handbuch Übergänge. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Schütze, Fritz (2015): Paradoxien professionellen Handelns. In: Rätz, R./Völter, B. (Hrsg.): Wörterbuch Rekonstruktive Soziale Arbeit. Rekonstruktive Forschung in der Sozialen Arbeit, Band 11. Opladen u. a.: Budrich, S. 1–5.
- Schütze, Fritz (2021): Professionalität und Professionalisierung in pädagogischen Handlungsfeldern Soziale Arbeit. utb Soziale Arbeit, Band 5462. Stuttgart, Opladen, Toronto: UTB; Verlag Barbara Budrich.
- Schweitzer, Helmuth/Weber, Sascha (2022): Sozialarbeit und Justiz im Schnittfeld von Jugendkriminalität. In: Sozial Extra 46, 3, S. 193–199. <https://doi.org/10.1007/s12054-022-00479-y>
- Seithe, Mechthild (2021): Jugendhilfe und Corona - Schicksalsschlag, Kollateralschaden oder Strategie? In: Lutz, R./Steinhausen, J./Kniffki, J. (Hrsg.): Corona, Gesellschaft und Soziale Arbeit. Neue Perspektiven und Pfade. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 35–48.
- Simonson, Julia/Kelle, Nadiya/Kausmann, Corinna/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2022): Freiwilliges Engagement in Deutschland. Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. 1st ed. 2022. Springer eBook Collection. Wiesbaden, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; Imprint: Springer VS.



- Sommerfeld, Peter (2004): Die Zukunft der Sozialen Arbeit hängt von ihr selber ab. In: *Sozial Aktuell*, 21, S. 2–5.
- Sommerfeld, Peter/Hollenstein, Lea/Calzaferri, Raphael (2011): *Integration und Lebensführung. Ein forschungsgestützter Beitrag zur Theoriebildung der Sozialen Arbeit*. SpringerLink Bücher. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sommerfeld, Peter/Hess, Nadja/Bühler, Sarah (2021): *Soziale Arbeit in der Covid-19 Pandemie. Eine empirische Studie zur Arbeitssituation, Belastung und Gesundheit von Fachpersonen der Sozialen Arbeit in der Schweiz*. Olten.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (Hrsg.) (2022): *Bildungsfinanzbericht 2022*. Wiesbaden.
- Strauss, Anselm L. (1991): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung*. München: Fink.
- Techniker Krankenkasse (TK) (2021): *Pflegekräfte und Kita-Personal am häufigsten wegen Covid-19 krankgeschrieben*. <https://www.tk.de/presse/themen/praevention/gesundheitsstudien/pflege-und-kitapersonal-covid-19-krank-schreibung-2102448> [Zugriff: 15.04.2021].
- Thole, Werner (Hrsg.) (2023): *Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. 5. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Thole, Werner/Meyer, Nikolaus (2021): *Weiterbildung*. In: Amthor, R. C./Goldberg, B. U./Hansbauer, P./Landes, B./Wintergerst, T. (Hrsg.): *Wörterbuch Soziale Arbeit*. 9., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, S. 972–975.
- van Rieën, Anne/Bleck, Christian (Hrsg.) (2023): *Handlungsfelder und Adressierungen der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) (2020): *Krankschreibungen wegen Covid-19: Erziehungs- und Gesundheitsberufe am stärksten betroffen*. <https://www.wido.de/news-events/aktuelles/2020/krankschreibungen-wegen-covid-19/> [Zugriff: 18.09.2023].
- Wissenschaftliches Institut der AOK (WIdO) (2023): *Post-Covid-Erkrankungen: Wenige Betroffene, aber lange Ausfallzeiten*. <https://www.wido.de/news-presse/pressemitteilungen/2023/post-covid-erkrankungen/> [Zugriff: 18.09.2023].
- Zalaquett, Carlos P./Wood, Richard J. (Hrsg.) (1997): *Evaluating stress*. Lanham, Md.: Scarecrow Press.

---

## Autor\*innen

Elke Alsago

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Deutschland

\*1965; Dr.in, Studium Soziale Arbeit, Sozialpädagogik und Diakonie (FH-Diplom), Leiterin der Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit (ver.di)

[elke.alsago@verdi.de](mailto:elke.alsago@verdi.de)

Nikolaus Meyer

Hochschule Fulda, Deutschland

\*1982; Dr. phil., Professor für Profession und Professionalisierung Sozialer Arbeit am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Fulda

[nikolaus.meyer@sw.hs-fulda.de](mailto:nikolaus.meyer@sw.hs-fulda.de)

# Prekäre Professionalität

Die Coronapandemie hat und hatte auf alle Bereiche des menschlichen Lebens erheblichen Einfluss – insbesondere auch auf den Arbeitsalltag. Elke Alsago und Nikolaus Meyer untersuchen mit vier empirischen Studien in unterschiedlichen Phasen der Coronapandemie die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Auf diese Weise zeichnen sie die Veränderungen in beruflichen Abläufen, den zunehmenden Druck im Alltag sowie den wachsenden Bedarf bei den Adressat\*innen nach. Die Analyse zeigt: Die professionelle Autonomie der Beschäftigten wird eingeschränkt, etablierte Verfahren sind außer Kraft gesetzt und Kooperationen zum Erliegen gekommen. Das Buch fragt deshalb nach den langfristigen Folgen der Coronapandemie für die Soziale Arbeit: Entwickelt sich da eine prekäre Professionalität, in der die Beschäftigten keine Chancen zur Verwirklichung fachlich angemessener Entscheidungen und Maßnahmen mehr haben?

## Die Autorin und der Autor:



**Dr. Elke Alsago**, ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Leiterin der Bundesfachgruppe Erziehung, Bildung und Soziale Arbeit



**Prof. Dr. Nikolaus Meyer**, Professor für Profession und Professionalisierung Sozialer Arbeit, Hochschule Fulda, Fachbereich Sozialwesen

ISBN 978-3-8474-3031-5



[www.budrich.de](http://www.budrich.de)