

Fachkräfte in der Jugendhilfe: Bilanz einer vernachlässigten Erfolgsgeschichte

Rauschenbach, Thomas

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Rauschenbach, T. (1991). Fachkräfte in der Jugendhilfe: Bilanz einer vernachlässigten Erfolgsgeschichte. In R. Wiesner, & W. H. Zarbock (Hrsg.), *Das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) und seine Umsetzung in die Praxis* (S. 401-428). Köln u.a.: Heymann. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-37342>

Nutzungsbedingungen:

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

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

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Fachkräfte in der Jugendhilfe

Bilanz einer vernachlässigten Erfolgsgeschichte¹

Thomas Rauschenbach

Übersicht

1. Das Jahrhundert der sozialpädagogischen Berufe.
Stationen einer quantitativen Erfolgsgeschichte
2. Fachkräfte - zur veränderten Binnenstruktur des Personalgefüges in sozialen Diensten.
3. Personalstruktur - ein unvollendetes Projekt der Jugendhilfe.
Herausforderungen in den 90er Jahren.
4. Literatur

«(1) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe sollen bei den Jugendämtern und Landesjugendämtern hauptberuflich nur Personen beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben (Fachkräfte) oder aufgrund besonderer Erfahrungen in der sozialen Arbeit in der Lage sind, die Aufgabe zu erfüllen. Soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert, sind mit ihrer Wahrnehmung nur Fachkräfte oder Fachkräfte mit entsprechender Zusatzausbildung zu betrauen. Fachkräfte verschiedener Fachrichtungen sollen zusammenwirken, soweit die jeweilige Aufgabe dies erfordert.

(2) Leitende Funktionen des Jugendamts oder des Landesjugendamts sollen in der Regel nur Fachkräften übertragen werden.

(3) Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiter des Jugendamts und des Landesjugendamts sicherzustellen.»

Mit diesem § 72 des neuen Kinder- und Jugendhilfegesetzes (KJHG) soll künftig die Frage des hauptberuflichen Personals in der Jugendhilfe geregelt werden. So begrüßenswert dabei auch die Tatsache sein mag, daß neben dem § 102 BSHG nunmehr auch für den Bereich des KJHG eine Aussage zur hauptberuflichen Beschäftigung von Personen in der Jugendhilfe vorliegt, so umstritten dürfte doch in seinem

¹ Bei dem hier vorliegenden Beitrag handelt es sich um eine überarbeitete und erweiterte Fassung eines Vortrages, der bei der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft für Erziehungshilfe (AFET) »Personalentwicklung in Einrichtungen und Behörden der Erziehungshilfe« gehalten wurde und in der Schriftenreihe des AFET (Neue Folge) abgedruckt wird.

Ergebnis das hierin formulierte Anforderungsprofil sein: »Persönlichkeitseignung plus Ausbildung« oder aber »Persönlichkeitseignung plus besondere Erfahrung« - dies sind die beiden Spielarten, die das Gesetz vorsieht. Von außen betrachtet muß dabei der hohe, letztlich vorrangige Stellenwert der sogenannten »extrafunktionalen« Qualität der *Persönlichkeitseignung* - was immer auch das sein mag - und die daran gemessene nachrangige Bedeutung der *Ausbildung* zu einer Fachkraft ins Auge springen (die zudem noch durch *besondere Erfahrung* im Einzelfall substituiert werden kann). Nur in wenigen anderen Berufsfeldern und Branchen dürften die Möglichkeiten der Personalrekrutierung derart unbestimmt und vielgestaltig geregelt sein.

Vor diesem Hintergrund will der nachfolgende Beitrag anhand einer sich empirisch vergewissernden Bilanz der Personalentwicklung in der Jugendhilfe der Frage nachgehen, ob das neue KJHG dem bislang vollzogenen und sich auch künftig vollziehenden Strukturwandel des Personals in der Jugendhilfe gerecht werden kann, ob also - zugespitzt formuliert - das neue Gesetz in punkto Personal auf der Höhe der Zeit, oder besser: auf der Höhe der inzwischen verfügbaren Wissensbestände über die tatsächliche Fachkraftentwicklung in der Jugendhilfe ist, oder ob es der Entwicklung nicht schon jetzt hinterherhinkt.

An sich ist das Thema »Personal in der Jugendhilfe« ein Thema, das einen auf den ersten Blick nicht gerade von den Stühlen reißt. Ein typisches Thema für einen kleinen Expertenkreis also, allenfalls von begrenztem Interesse für die Entscheidungsträger und Personalbüros der Erziehungs- und Jugendhilfe? Ein marginales Insiderthema, Teil eines ungeliebten Pflichtprogramms? Dies mag es gewiß auch sein, aber ganz sicher nicht nur.

Bei diesem Thema geht es um mehr. Die Personalentwicklung in der Jugendhilfe ist ungewollt zu einem zentralen Dokument für die Entwicklung der Jugendhilfe schlechthin geworden, gleichsam zu einem Spiegelbild des sich vollziehenden Wandels der Jugendhilfe. Und dieser Wandel ist unterdessen seinerseits wiederum zugleich Indikator für einen umfassenden gesellschaftlichen Wandel im Umgang mit sozialen Problemen, d.h. mit den sozialen Folgen und Folgekosten der gesellschaftlichen Modernisierung. Mit anderen Worten: Die Personalentwicklung in der Jugendhilfe verweist auf eine grundsätzlichere Entwicklung der Jugendhilfe, die ihrerseits nur als Ausdruck eines gewandelten Sozialstaates betrachtet werden kann.

Heute, an der Schwelle ins nächste Jahrtausend und in einer Zeit, wo vor lauter nationalem Glücksgefühl und wirtschaftlicher Aufschwungsrhetorik (mit kurzen pessimistischeren Einschüben), der Preis dieser Entwicklung so schnell beiseite geschoben wird und die Verlierer in Vergessenheit geraten, kann die nüchterne Bilanz der personellen Entwicklung der Jugendhilfe auch als ein Protokoll über den sozialen Zustand unserer Lebensverhältnisse entziffert werden. In naiver Beschwö-

rung vermeintlicher Selbstheilungskräfte einer ungezügelter Marktwirtschaft erfolgt eine bedenkenlose Ausweitung der Warenwelt und des Konsums oder werden die verheerenden Folgen einer unkontrollierten industriellen Ausbeutung der Natur nun auch noch industriell vermarktet. Vernachlässigt und bagatellisiert werden dagegen die Auswirkungen dieser fortschreitenden Entwicklung auf die sozialen Lebensbedingungen und die Verhältnisse der Menschen untereinander. So kann jede neu und zusätzlich beschäftigte Person in der Sozialen Arbeit als Ausdruck des Scheiterns einer sich selbst regulierenden sozialen Integration, also als Ergebnis der sozialen Folgekosten einer gesellschaftlichen Modernisierung betrachtet werden; sie kann aber auch als ein quantitativer und qualitativer Zugewinn in der öffentlich sichergestellten Versorgung mit sozialen Diensten verbucht werden.

Wenn im folgenden vergrößernd und verkürzend die innere Entwicklung der Personalstruktur in der Jugendhilfe und Sozialen Arbeit skizziert und nach den dabei anstehenden Herausforderungen gefragt wird, so geht es immer auch um diesen erweiterten Horizont, geht es auch ein Stück um die Rückgewinnung des Sozialen im politischen Raum. So gesehen ist es nunmehr hohe Zeit, daß der soziale Sektor, daß die Träger der Sozialen Arbeit, daß die Beschäftigten in der Jugendhilfe endlich das Bewußtsein über ihre faktische Bedeutung erlangen, die sie in der Wirklichkeit schon längst besitzen.

Bevor ich allerdings versuche, einige Entwicklungslinien nachzuzeichnen, wie Sozialarbeit und Sozialpädagogik fast unbemerkt zu einem bedeutenden Berufsfeld und Teilarbeitsmarkt geworden ist, wie sich das heutige Panorama der Mitarbeiter/innen in der Jugendhilfe skizzieren läßt und vor welchen Entwicklungen und Herausforderungen das Feld nunmehr steht, will ich noch drei Vorbemerkungen machen.

Erstens: Die quantitative Berufs- und Personalgeschichte gleicht einem beeindruckenden, aber auch verwirrenden Feuerwerk an Zahlen. Ohne sie irren wir auch künftig durch das Dunkel sich verfestigender Halbwahrheiten, bloßer Behauptungen und ideologischer Vorbehalte. Sie bilden sozusagen ein notwendiges Korrektiv gegenüber unseren kollektiven Irrtümern, aber auch gegenüber den zualtererst politisch oder berufsständisch motivierten Positionsverhärtungen.

Zweitens: Auf eine sich daraus entwickelnde, jedoch allzurasch verselbständigende Zahlenakrobatik will ich im Detail so gut es geht verzichten. Die dennoch verwendeten Daten dienen vor allem der Anschauung und Illustration. Es geht hier in folgedessen zualtererst um Trends und Grobrichtungen, nicht um die buchhalterische Richtigkeit der Ziffern hinter dem Komma.

Drittens: Die vorhandenen empirischen Daten beziehen sich in der Regel entweder auf die Gruppe der »sozialpflegerischen«, bzw. abgekürzt: der »sozialen Berufe« insgesamt (wie sie - mit der Berufskennziffer »86« versehen - in der Berufs- und Arbeitslosenstatistik heißen; vgl. dazu ausführlich *Rauschenbach* 1986) oder auf

das Personal im Segment der »Jugendhilfe« (zur Personalstatistik in der Jugendhilfe vgl. *Rauschenbach* 1990a). Ein Wechsel der Begriffe (Jugendhilfe, soziale Berufe, Soziale Arbeit etc.) und ein Wechsel der Breite des je zu interpretierenden Horizontes vorliegender Personaldaten ist infolgedessen gar nicht zu vermeiden. Mancher hier vorgestellte Befund mag deshalb auch zunächst zu global und zu pauschal erscheinen und damit korrekturbedürftig im Lichte einzelner Arbeitsgebiete und Berufsgruppen. Dennoch kann gerade die Vogelperspektive manchmal hilfreich sein, die Begrenztheit der eigenen Weltsicht, also des eigenen Feldes, sichtbar zu machen.

1. Das Jahrhundert der sozialpädagogischen Berufe. Stationen einer quantitativen Erfolgsgeschichte

Nichts ist mehr so, wie es einmal war. Zumindest gilt das vereinfacht für das Personalgefüge in der Sozialen Arbeit und Erziehung. In welch kurzen Perioden sich hier welche immensen quantitativen und qualitativen Veränderungen vollzogen haben, muß man sich immer wieder von neuem klar machen. Drehen wir das Rad der Geschichte einmal um gut 25 Jahre zurück, also in die erste Hälfte der 60er Jahre.

Damals war - überspitzt formuliert - noch keine Fachhochschule, geschweige denn Universität, also keine akademische Ausbildung für Soziale Arbeit in Sicht, kein Diplom-Sozialpädagoge oder Diplom-Pädagoge auch nur in Planung, aber auch kein Heilerziehungspfleger oder Heilpädagoge, kein Zivildienstleistender, kein Mitarbeiter im Freiwilligen Sozialen Jahr selbstverständlicher Bestandteil des Personalgefüges in der Jugendhilfe. Und es gab auch noch keine AB-Maßnahmen in den sozialen Diensten, da noch kein Überangebot an Personal und Fachkräften auch nur andeutungsweise sichtbar war. Im Gegenteil: *Mitarbeitermangel* war das Thema der Stunde (auch wenn es mehrheitlich um Frauen, also um Mitarbeiterinnen ging). Nichts, oder genauer: fast nichts von alledem, was uns heute auf Personalebene an Ausbildungen und Fachkräften begegnet, was heute als selbstverständlich erscheint und bisweilen auch zum Problem wird, war damals zu sehen (einen zeitgeschichtlich guten Eindruck in die damalige Lage vermittelt etwa der Zweite Jugendbericht oder die Dokumentation des 3. Deutschen Jugendhilfetages; vgl. Zweiter Jugendbericht 1968; Die Mitarbeiter in der Jugendhilfe 1968).

Dabei waren eben erst die Wohlfahrtsschulen durch die Höheren Fachschulen für Sozialarbeit und das berufliche Etikett des Wohlfahrtspflegers durch das des Sozialarbeiters ersetzt sowie deren Ausbildung auf drei Jahre verlängert worden, dabei hatte sich eben erst der Beruf der Jugendleiterin in den der Sozialpädagogin verwandelt und waren die Weichen für eine Konsolidierung und Integration der Ausbildungen für Kindergärtnerinnen und Heimerzieher zum heutigen Profil der

Erzieherin gestellt worden. So formulierte denn auch A. Flitner 1968 in seinen Einleitungsreferat auf dem 3. Deutschen Jugendhilfetag, der ganz dem Thema: »Mitarbeiter in der Jugendhilfe« gewidmet war:

»Weil wir uns selber noch einmal unbewußt klarmachen müssen, daß wir uns zur Zeit noch *nicht* auf dem Wege der Konsolidierung der Sozialberufe befinden, daß augenblicklich noch *keine* Aussicht besteht, die Sozialberufe etwa im Sinne der Lehrerberufs zu stabilisieren, die Lücken zu schließen und ein solides Gesamtgebäude, ein festes Haus der Jugendhilfe aufzuführen« (Flitner 1968, S. 27).

Wie sehr sich die Verhältnisse seit damals verändert haben, wie schnell und umfassend sich das Personalgefüge zwischenzeitlich umstrukturiert hat, wird erst so nach und nach bewußt, läßt sich allerdings unschwer am Umfang und an der Zusammensetzung des Personalgefüges in der Sozialen Arbeit belegen (vgl. dazu auch Rauschenbach 1990a).

Ich will zur Illustration dieser Frage allerdings - zeitlich gesehen - noch etwas weiter ausholen. Das ganze Ausmaß der Personalentwicklung in den sozialen Berufen läßt sich nämlich für einen Zeitraum von immerhin mehr als 60 Jahren vergleichsweise gut an den Ergebnissen der *Volks- und Berufszählungen* ablesen (vernachlässigt werden im folgenden die statistisch-immanenten Einwände etwa in Hinblick auf Gebietsgröße, Erfassungskriterien, Zählweise bzw. entsprechende Zuordnung).

Im Jahre 1925 wurde erstmals eine Gruppe von »Kindergärtnerinnen und Sozialbeamten«, wie die sozialen Berufe zu jener Zeit zusammenfassend titulierte wurden, eigenständig erfaßt und gezählt (vgl. Statistik des Deutschen Reichs 1927). Demnach kamen die Volkszähler auf insgesamt rund 30.000 Personen, die damals in diesem Bereich erwerbstätig waren. Gemessen an der seinerzeit nicht einmal 20jährigen Geschichte der sozialen Frauenschulen und der dort ausgebildeten Wohlfahrtspflegerinnen, aber auch gemessen an der erst gut 10 Jahre alten staatlichen Anerkennung für Kindergärtnerinnen, Jugendleiterinnen und Hortnerinnen und der sich eben erst entwickelnden Ausbildung für Heimerzieher war dies doch eine erstaunliche Zahl, die deutlich werden läßt, wie bewegt und dynamisch bereits die 20er Jahre in punkto Aufbau von sozialen Berufen gewesen sein müssen (vgl. auch Zeller 1987).

Ein zweites Datum, das trotz der Wirren und den Rückschlägen durch Nationalsozialismus und Zweitem Weltkrieg einen weiteren Anstieg vermeldete, war die Zählung im Jahre 1950 (vgl. Statistisches Bundesamt 1953). Danach registrierte die Volkszählung insgesamt etwa 60.000 *Erwerbstätige* in den »Erziehungs- und in den Volkspflegeberufen«, wie nun die beiden Rubriken hießen. Unterhalb der Frage einer strengen Vergleichbarkeit mit den Daten von 1925 wird hier in jedem Fall ein deutlicher Anstieg sichtbar.

Und wiederum 20 Jahre später - ich überspringe die Volkszählung von 1961 -, also im Jahre 1970, war ein erneuter Anstieg der entsprechenden Berufsgruppen sichtbar (vgl. Statistisches Bundesamt 1974). Diesmal ermittelten die Volkszähler rund 150.000 *erwerbstätige Personen* in den sogenannten »sozialpflegerischen Berufen«, eine wiederum neu gebündelte Berufsgruppe (die seither für die amtliche Statistik Gültigkeit hat und verwendet wird). Diese Entwicklung belegt für einen Zeitraum von nicht einmal 50 Jahren doch enorme Zuwachsraten.

Aber, und dies macht die Sache für die heutige Zeit so bedeutungsvoll und folgenreich: Dies war und ist nicht das Ende einer lang anhaltenden Phase der quantitativen Prosperität von Sozialberufen in der Arbeitsmarktstatistik. Ganz im Gegenteil: Die eigentliche Dramatik der Entwicklung liegt vielmehr in der Zeit *nach* 1970. Laut der neuesten Volks- und Berufszählung vom Mai 1987, deren Berufs- und Arbeitsmarktdaten nunmehr vorliegen, hat sich die Zahl der in den sozialen Berufen Erwerbstätigen auf insgesamt rund 410.000 *Personen* erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 1990). Dies ist ein Anstieg in einem Ausmaß und in einer Intensität, die in der Geschichte der sozialen Berufe ohne Beispiel ist.

Von rund 30.000 im Jahre 1925 über ca. 60.000 im Jahr 1950 auf dann 150.000 Anfang der 70er Jahre und schließlich auf 410.000 erwerbstätige Personen bis Mitte 1987: Eine Kurve, die kontinuierlich und deutlich nach oben zeigt (und dennoch bislang kaum zur Kenntnis genommen worden ist, obgleich ein Anstieg in vergleichbaren Relationen sicher nur für ganz wenige andere Berufe in diesem Jahrhundert nachweisbar sein dürfte). Wenn wir zudem davon ausgehen - und hierfür gibt es anhand der jährlich erscheinenden Beschäftigtenstatistik gute Gründe (vgl. Rauschenbach 1990a) -, daß zwischenzeitlich, also seit 1987, nochmals eine Zunahme erfolgt ist und die Gesamtzahl somit bereits bei über 450.000 *erwerbstätigen Personen* liegen müßte, dann heißt das, daß allein zwei Drittel des heutigen Gesamtumfangs an Arbeitsplätzen bzw. Beschäftigten im Feld der Sozialen Arbeit *nach* 1970 hinzugekommen sind. In dieser Zuspitzung ist dieser kontinuierliche Trend in seinem Ausmaß und Umfang doch ein einigermaßen gravierender Befund (der in seiner Richtung übrigens durch sämtliche anderen verfügbaren Datenquellen bestätigt wird; vgl. dazu auch Tab. 1).

Tabelle 1: Vergleich der Entwicklung tätiger Personen in Jugendhilfe/sozialen Berufen/sozialer Arbeit nach unterschiedlichen Datenquellen (Volkszählung, Mikrozensus, Personalstatistik der Jugendhilfe, amtliche Beschäftigtenstatistik, Personalstatistik der Wohlfahrtsverbände; Zahlenwerte sind auf Hundert auf- bzw. abgerundet)

Jahr	»Volks- und Berufszählung«	»Mikrozensus«	»Jugendhilfe statistik«	»soz. vers. pfl. Beschäftigte 86«	»Personalst. der Wohlfahrtsverb.«
1925	30.000	--	--	--	--
1950	67.000	--	--	--	--
1961	96.000	--	--	--	--
1964	--	90.000	--	--	--
1970	155.000	--	--	--	381.900
1973	--	168.000	--	--	464.100
1974	--	--	222.700	--	--
1975	--	--	--	--	512.900
1976	--	227.000	--	--	--
1977	--	--	--	232.100	524.200
1978	--	266.000	--	246.400	--
1979	--	--	--	263.100	--
1980	--	293.000	--	280.000	--
1981	--	--	--	291.800	592.900
1982	--	314.000	264.200	303.700	--
1983	--	--	--	312.000	--
1984	--	--	--	324.400	656.500
1985	--	361.000	--	339.300	--
1986	--	--	300.300	358.800	--
1987	410.000	405.000	--	379.400	758.200
1988	--	--	--	398.100	--
1989	--	--	--	417.000	--
1990	--	473.000	--	443.000	751.000

-- In diesen Jahren wurden keine Daten erhoben

Die quantitativen Stationen der Personalentwicklung wurden hier deshalb in einer so großen Zeitspanne skizziert, weil zum einen diese Zahlenreihe so bislang nicht vorlag und zum anderen praktisch alle anderen Datenquellen zur Jugendhilfe und zu sozialen Berufen - wie die Tabelle 1 zeigt - die dementsprechenden Veränderungen nur *innerhalb* der letzten Periode (also nach 1970) erfasst haben und infolgedessen die immense Bedeutung der vergangenen 20 Jahre für das Personalgefüge im sozialen Sektor erst in dieser längeren Zeitspanne so richtig deutlich wird.

Allein diese Zuwachsraten lassen erahnen, welche gewaltigen Umgestaltungsprozesse in der Jugendhilfe und Sozialen Arbeit in den letzten Jahren vonstatten gegangen sein müssen und machen verständlich, warum wir erst heute und nur vergleichsweise zögerlich ein Bewußtsein über die Folgen dieses Strukturwandels erlangen. Zugespißt formuliert: Die Soziale Arbeit hat ihre inzwischen erlangte faktische Größe und Bedeutung bislang noch nicht annähernd realisiert und daraus entsprechende Konsequenzen gezogen. Diese Kluft zwischen der realen Entwicklung und der Einschätzung dieser Entwicklung, oder mit anderen Worten: zwi-

schen Sein und Bewußtsein ist die eigentlich vor uns liegende Herausforderung in der Jugendhilfe und Sozialen Arbeit. Welche Gesichtspunkte in dieser Personalentwicklung insgesamt mitschwingen und welche Auswirkungen diese auch auf die Entwicklung der Jugendhilfe insgesamt (und das neue KJHG) haben dürfte, wird noch genauer zu untersuchen sein. Einige Punkte will ich kurz andeuten.

Erstens: Diese Entwicklung dokumentiert, daß jenseits eines behaupteten oder tatsächlichen Sozialstaatsabbaus eine andauernde und ungebrochene Expansion der sozialen Berufe zu verzeichnen ist. Und diese Expansion erfolgte auch - mit sogar steigenden Jahresraten, wie die Beschäftigtenstatistik belegt (vgl. Tabelle 1) - in den 80er Jahren (und ist keineswegs allein auf einen überdurchschnittlichen Zuwachs an Teilzeitstellen zurückzuführen). Dies deutet auf einen nach wie vor steigenden gesellschaftlichen *Realbedarf* an Personal für die Organisation der öffentlichen sozialen Dienste ebenso hin wie auf einen steigenden Bedarf an *beruflicher* Erziehungs- und Sozialarbeit, trotz und neben der so oft beschworenen Aktivierung eines Laienpotentials, also von Selbsthilfe und sozialem Ehrenamt. Alle drei Formen organisierter sozialstaatlicher sozialer Hilfe, also berufliche Sozialarbeit, Ehrenamt und Selbsthilfe, bilden unterdessen ein Bündel, ein »welfare-mix«, das sowohl auf das Schwinden der lebensweltlichen sozialen Ressourcen in Familie, Nachbarschaft und Gemeinwesen hinweist als auch auf die eingangs angedeuteten sozialen Folgekosten der gesellschaftlichen Modernisierung (vgl. dazu auch *Rauschenbach* 1991). Soziale Berufe vermehren sich nicht grundlos; sie sind immer auch ein Spiegelbild des gesellschaftlichen Bedarfs an sozialen und erzieherischen Hilfen. Das macht ihre »Erfolgsgeschichte« - aus der Innensicht des Berufsfeldes - so ambivalent und widersprüchlich, macht ihre Erfolgsbilanz immer zugleich auch zu einem Abbild einer gesellschaftlichen Schadensbilanz.

Zweitens: Dieser Befund von überdurchschnittlichen Zuwachsraten hat auch eine arbeitsmarktpolitische Seite. Da ist vor allem die schlichte, aber wichtige Feststellung, daß angesichts derartiger Größenordnungen die sozialen Berufe inzwischen endgültig einen *eigenständigen Teilarbeitsmarkt*, einen eigenen Wirtschaftszweig oder eine eigene Branche bilden, wie die Arbeitsmarkttheoretiker sagen würden. Diesem Faktum tragen viele Dinge noch keine Rechnung: sei es die darauf bezogene Statistik oder die entsprechende Forschung, sei es eine dementsprechende gesellschaftliche Aufmerksamkeit etwa in der Politik, in den Medien oder in den Gewerkschaften oder sei es eine »brancheninterne« Personalkoordinierung und planung. Und nicht zuletzt deshalb kommen die sozialen Berufe in ihrer realen Situation, aber auch in ihrem Image so schlecht aus der Defensive.

Und, dies darf auf Seiten der Minusbilanz nicht vergessen werden: Mit dieser, letztlich ungeplanten und unregelten Expansion ging auch eine Zunahme der prekären, der ungeschützten und marginalisierten Arbeitsverhältnisse einher. Oder anders formuliert: Mit dem Prozeß einer überdurchschnittlich starken und raschen

Stellenexpansion korrespondiert fast zwangsläufig auch eine, zumindest vorübergehende Zunahme ungesicherter Arbeitsplätze (diese Verknüpfung von neuen Stellen mit einem Arbeitsplatzrisiko läßt sich in geradezu mustergültiger Weise in den letzten Jahren an den neu hinzugekommenen Aufgabenbereichen und Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit ablesen). Auch dies ist ein Merkmal sich stark und rasch ausweitender Teilarbeitsmärkte.

Drittens: Konsequenzen hat diese »Erfolgsgeschichte« aber auch innerhalb des pädagogischen und sozialen Sektors selbst. So wurde noch nicht annähernd - weder innerhalb der Sozial- und Erziehungsberufe, geschweige denn in der darauf bezogenen Theorie - der Umstand realisiert, daß dieser Teilbereich der Sozial- und Erziehungsberufe dabei ist, u.a. mit Vehemenz aus dem Schattendasein der gesellschaftlichen Fixierung des »Pädagogischen« auf die Schule und den Beruf des Lehrers herauszutreten. Um dies einmal in Größenordnungen zu veranschaulichen: Während es 1925 die besagten 30.000 »Kindergärtnerinnen und Sozialbeamten« gab, verzeichnete die Volkszählung damals insgesamt bereits rund 300.000 Lehrerinnen und Lehrer. Heute hingegen stellt sich die Situation so dar, daß wir 400.000 bis 450.000 Erwerbstätige in sozialen Berufen - bei jährlich weiter ansteigenden Werten - verbuchen können mit daneben rund 530.000 Lehrer/innen an den Regelschulen. Mithin hat sich, gemessen an den personellen Relationen, die Kluft zwischen Schule und Jugendhilfe, zwischen Lehrern und Sozialpädagogen, zwischen schulischen und außerschulisch-pädagogischen und sozialen Einrichtungen merklich verringert: Während der außerschulische Bereich, die Jugendhilfe und Soziale Arbeit weiterhin wächst, wird die Schule nicht größer.

Oder, am Beispiel der Wohlfahrtsverbände: Diese hatten Anfang 1990 immerhin die stolze Gesamtzahl von über 751.000 hauptamtlich Beschäftigten in ihren Einrichtungen zu vermelden - fast genau doppelt so viele als noch im Jahre 1970. Dies ist eine Größenordnung, die nur wenige Branchen (bei im Grunde genommen nur fünf Arbeitgebern) in der Bundesrepublik erreichen, die sich aber noch nicht annähernd im Bewußtsein der Beteiligten und der Öffentlichkeit, geschweige denn in der Konsequenz einer verstärkten Personalplanung, in einer systematischen Personalforschung und in einer gezielten Personalpolitik innerhalb der Wohlfahrtsverbände selbst niedergeschlagen hat: So ist beispielsweise die »Caritas« mit zumindest 320.000 Beschäftigten der größte private Arbeitgeber in der Bundesrepublik noch vor Daimler-Benz und Siemens als den beiden größten Industrieunternehmen mit rund 300.000 bzw. 230.000 inländischen Mitarbeitern.

Viertens: Diese gewaltige Ausweitung der sozialen Berufe in den letzten Jahren muß auch die gesellschaftliche und fachinterne Diskussion um die Arbeitslosigkeit in diesen Berufen in einem anderen Licht erscheinen lassen. Zugespitzt, gleichsam strukturell formuliert: So dramatisch und beklagenswert die Arbeitslosigkeit von nach wie vor rund 50.000 arbeitslos gemeldeten Personen in sozialen Berufen, wie

wir sie seit Mitte der 80er Jahre verzeichnen konnten, auch de facto ist, und so deutlich sie ein politisches Thema vorerst auch bleiben muß, so wenig kann dies ein Indikator für die gesellschaftliche Nutzlosigkeit der sozialpädagogisch Ausgebildeten sein, geschweige denn für das Scheitern der Reformbemühungen in den sozialen und pädagogischen Ausbildungen seit den 60er Jahren. Daß die Abstimmung zwischen Ausbildungsoutput und Arbeitsmarktbedarf nicht funktioniert hat und auch nicht funktionieren konnte (weil einfache Fortschreibungen, wie wir heute sehen, völlig in die Irre gegangen wären und zudem entsprechend seriöse Forschungen damals noch gar nicht möglich waren), sollte für die Zukunft zu denken geben. Es müssen nicht unbedingt alle Fehler der Personalpolitik und Personalplanung der Vergangenheit wiederholt werden.

Fünftens: Mit Blick auf das neue Kinder- und Jugendhilfegesetz dürfte die quantitative Ausweitung des Personals in der Jugendhilfe und Sozialen Arbeit ebenfalls stärkere Auswirkungen haben, als dies im Moment vielleicht erscheinen mag:

- o Da steht zunächst die Sicherung einer dem Bedarf entsprechenden Zahl von Fachkräften durch die Träger der öffentlichen Jugendhilfe in den Jugendämtern und Landesjugendämtern, wie sie bis zuletzt umstritten war und in § 79, III geregelt ist, in Anbetracht einer derart enormen Personalausweitung auch in Zukunft auf der Tagesordnung,
- o da muß die Jugendhilfeplanung nach § 80 inofolgedessen weitaus stärker und besser als bislang einer mittelfristigen Personalplanung gerecht werden (um auch einen, wie es in § 80, I, Satz 3 heißt, »unvorhergesehenen Bedarf« befriedigen zu können),
- o da muß künftig verstärkt mit »Einrichtungen der Ausbildung für Fachkräfte, der Weiterbildung und der Forschung«, wie es in § 81 heißt, zusammengearbeitet werden, muß die Kooperation und die aufgabenbezogene Einbeziehung verbessert werden, um eine sachgerechte Bedarfsplanung überhaupt beeinflussen zu können,
- o da muß die Jugendhilfestatistik (vgl. § 98, 99) endlich ein zuverlässiges, gebrauchsfähiges und selbstverständlich genutztes Instrument der örtlichen und überörtlichen Jugendhilfe auch im Bereich der Personalpolitik werden,
- o da müssen die kommenden Jugendberichte (vgl. § 84) Fragen der Personalentwicklung und Personalstruktur vermehrt und weit intensiver Aufmerksamkeit schenken (so daß nicht, wie in der Begründung zum neuen § 79 des neuen KJHG, aus Ermangelung neuerer Materialien mit einem 15 Jahre zurückliegenden Dritten Jugendbericht argumentiert werden muß),
- o da müssen die künftigen Jugendhilfe- und Landesjugendhilfeausschüsse nach § 71 in ihrer Zusammensetzung in die Lage versetzt werden, mit Blick auf die Erörterung einer Weiterentwicklung der Jugendhilfe auch den Erfordernissen der Personalplanung kompetent und ausreichend Rechnung zu tragen und

- o da müssen schließlich Fragen eines veränderten Verhältnisses von hauptberuflich und ehrenamtlich tätigen Personen, wie dies in § 73 ausdrücklich festgeschrieben ist, zu neuen Modellen und Formen der Kooperation führen.

Auf eine weitere Wertung und Ausleuchtung dieser allein quantitativ orientierten Personalentwicklung soll an dieser Stelle verzichtet werden. Zu vermuten ist jedoch, daß diese Entwicklung die großen Träger der Sozialen Arbeit in Zukunft noch beschäftigen wird. Die einst griffige Formel der Prognos-Propheten jedenfalls, die 1984 von einem »Wandel ohne Expansion« glaubten sprechen zu müssen und damit eher Ideologie als Fakten prognostizierten (vgl. Prognos 1984), kann vorerst für öffentliche und freie Träger nicht mehr richtungsweisend sein.

2. Fachkräfte - zur veränderten Binnenstruktur des Personalgefüges in sozialen Diensten

In der bisher vorgelegten *quantitativ* argumentierenden Bilanz wurde die Frage völlig außer acht gelassen, in welcher Weise sich im Zuge dieser Entwicklung die *innere* Zusammensetzung des Personals gewandelt, sich also das Personalgefüge *qualitativ* verändert hat. Dies wird im folgenden der Einfachheit halber in einzelnen Schritten geschehen, um damit gleichsam spiralförmig die unübersichtliche Materie etwas leichter erschließbar zu machen (die folgende Analyse greift schwerpunktmäßig auf die Jugendhilfestatistik und damit auf einen Vergleichszeitraum zwischen 1974 und 1986 zurück, da Volkszählung und Beschäftigtenstatistik angesichts fehlender Detaildaten hierfür nur bedingt brauchbar sind; zur Jugendhilfestatistik vgl. Statistisches Bundesamt 1976, 1977, 1985 und 1988; zum folgenden vgl. insgesamt auch *Rauschenbach/Bendele/Trede* 1988 sowie *Rauschenbach* 1990a).

(1) Zunächst zum *Geschlecht*: Es dürfte inzwischen zum allgemeinen Wissensbestand gehören, daß es sich bei den sozialen Berufen um einen *Frauenberuf* handelt. Dennoch wird die damit verknüpfte politische Brisanz des Umgangs mit diesem Berufssegment (»Benachteiligung von Frauen«) vielfach ebensowenig berücksichtigt wie die internen Konstellationen und Veränderungen des Geschlechterverhältnisses.

Betrachten wir fürs erste nur einmal die quantitative Entwicklung des Frauenanteils in der Berufsgeschichte, so fällt auf, daß 1925 rund 97% der sog. »Kindergärtnerinnen und Sozialbeamten« Frauen waren, während 1987 »nur« noch 81% der erwerbstätigen Personen in sozialen Berufen weiblichen Geschlechts waren: Alles in allem handelt es sich also immer noch ganz deutlich um ein Frauenarbeitsfeld, allerdings ein *Frauenarbeitsfeld mit Männerzuwachs*. Hierbei gilt es jedoch (unter Rückgriff auf die Jugendhilfestatistik) drei Dinge festzuhalten:

- o Zum einen fällt auf, daß dieser *Geschlechteranteil arbeitsfeldabhängig* ist. So können wir etwa in dem weitaus größten Feld der Jugendhilfe, in der öffentlichen Kleinkindererziehung (also im Kindergarten), nach wie vor Frauenanteile bis zu 97% feststellen, während etwa in der Heimerziehung 66%, in den Jugendämtern 60% und in der Jugendarbeit gar nur 50% erwerbstätige Frauen zu finden sind.
- o Zum zweiten spiegelt sich das Geschlechterverhältnis auch in der formalen Ausbildungshierarchie. Hierbei gilt: Je höher die formale Ausbildung, desto höher ist der Männeranteil; und umgekehrt: Je geringer das formale Ausbildungsniveau, desto eher sind Frauen in sozialen Berufen unter sich (99% bei Kinderpflegerinnen, knapp 95% bei den Erzieherinnen).
- o Daß damit, zum dritten, der Schluß nahe liegt und vorliegende Daten dies auch erhärten, daß Männer anteilmäßig gehäuft in höheren Positionen zu finden sind, dürfte insofern nicht überraschen. Die Formel von einem »Frauenberuf in Männerregie« besitzt somit vorerst noch ihre allgemeine Gültigkeit im sozialen Sektor (vgl. auch *Babnmüller* u.a. 1988).

In Anbetracht dieser Lage muß infolgedessen in der gesamten Diskussion um die Zukunft und Gestaltung der sozialen Berufe im Bewußtsein bleiben, daß es sich hier um einen typischen Beruf handelt, der zu fast allen Zeiten von Frauen getragen wurde und der auch heute noch für viele Frauen ein wichtiger Weg in die berufliche und finanzielle Unabhängigkeit ist. Dennoch wurde der Kampf um die gesellschaftliche Anerkennung des weiblichen Arbeitsvermögens, der Kampf um die gleichen Zugangschancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Forderung nach ihrer Gleichbehandlung in den vorhandenen Stellensegmenten und -hierarchien indessen vielfach vor allem dort geführt, wo Frauen bislang erkennbar unterrepräsentiert waren (also in männerdominierten Berufen und Positionen) und nicht so sehr in den eigentlichen »Frauenberufen«. Diese zusätzliche Vernachlässigung muß ein Streben nach Anerkennung und Aufwertung eines gesamten Feldes wie dem der Sozialen Arbeit immer auch im Blick haben, wenn es beim Abbau einer Benachteiligung von Frauen auch um die berufliche Besserstellung von Frauen in einem originären Frauenarbeitssegment gehen soll.

(2) Zur *Qualifikationsstruktur*: Eine fast unendliche Geschichte, aber ein empirisch dennoch nicht ganz einfach zu überprüfendes Thema, ist die Frage nach der Qualifikation. Immer wieder lassen sich in der Geschichte der Sozialen Arbeit Beispiele finden, wie Personen ohne jegliche berufliche Ausbildung in diesem Feld ihren Lebensunterhalt sichern konnten. Das Image von der *Jedermanns*-, oder präziser: *Jederaufstättigkeit* haftet dem Berufsfeld bis heute an, nach der Devise »wer will, der darf« - und nicht wie bei anderen, öffentlich durchgesetzten Berufsprofilen: »wer kann, der darf«. Diese unterschwellige Maxime bekommt durch das ehrenamtliche Engagement noch ständig neue Nahrung, und sie wird im Grunde genommen auch in § 72 des KJHG erneut durch die Vorrangstellung der »Persön-

lichkeitseignung« vor dem qualifikationsbezogenen Merkmal einer »Ausbildung« einerseits sowie durch die Substituierbarkeit einer Fachkraft-Qualifikation durch »besondere Erfahrungen« in der Sozialen Arbeit andererseits fortgeschrieben.

Nach vorliegenden Daten schwankten die Anteile der *unausgebildeten* Erwerbstätigen bis in die 70er Jahre hinein grob zwischen 20% und 30%: 1925 waren es vermutlich knapp 30% (bei einem zusätzlich großen Anteil sonstiger einfachster Berufsausbildungen) und 1970 wurde dieser Wert auf der Basis der Volkszählungsdaten ebenfalls in etwa konstatiert (vgl. *Stoß/Otto* 1977; auch *Flitner* nennt für einzelne Bereiche Mitte der 60er Jahre ähnliche Werte, vgl. *Flitner* 1968).

Genauere Daten liegen ab 1974 vor (vgl. zum folgenden Tab. 2): Demnach waren damals noch knapp 20% der in der Jugendhilfe tätigen Personen ohne Ausbildung, während dies 12 Jahre später, Ende 1986, nur noch 12% waren (eine analoge Entwicklung wird auch durch die Beschäftigtenstatistik seit 1978 bis zuletzt 1989 belegt; vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge). Diese Entwicklung rechtfertigt es m.E. von einem ersten Trend, einem Trend zur *Verberuflichung* in der Jugendhilfe bzw. Sozialen Arbeit zu sprechen (vgl. dazu auch Achter Jugendbericht 1990).

Eine Stufe weiter gefragt stellt sich dann allerdings sofort die Frage nach dem Anteil *sozialpädagogisch*, also fachlich *einschlägig* ausgebildeter Personen. Und auch hier zeigt sich ein eindeutiger Trend: Allein innerhalb der zwölf, anhand der Jugendhilfestatistik dokumentierbaren Jahre zeigt sich, daß der Anteil der sozialpädagogisch Ausgebildeten von 47% auf 58% angestiegen ist und Sozialpädagog(inn)en im weitesten Sinne (also von der Kinderpflegerin bis zum Diplom-Pädagogen) damit den Kern der Beschäftigten darstellen. Der vielleicht gering anmutende Anteil von »nur« 58% fachlich einschlägig ausgebildeten sozialpädagogischen Fachkräften hängt vor allem damit zusammen, daß in den Feldern der Jugendhilfe auch andere Berufsgruppen für spezielle Aufgaben fachgerecht beschäftigt sind (seien es Lehrer/innen für den Unterricht, Verwaltungsangestellte für das Büro oder Hauswirtschaftsleiterinnen für die entsprechenden Versorgungsaufgaben in einer stationären Einrichtung).

Tabelle 2: In der Jugendhilfe tätige Personen nach Geschlecht, Alter, Arbeitsumfang, Ausbildungsstand, Trägergruppen, sozialpädagogischen Fachkräften und Akademikeranteilen (Jugendhilfestatistik 1974-1986)

	1.11.1974		31.12.1982		31.12.1986	
	insges.	%	insges.	%	insges.	%
Beschäftigte insgesamt	222.674	(±100,0)	264.156	(+18,6)	300.292	(+34,8)
Frauen.....	186.804	83,9	217.332	82,3	245.464	81,7
Männer.....	35.870	16,1	46.824	17,7	54.828	18,3
unter 25 Jahre.....	78.739	35,4	76.888	29,1	73.045	24,3
25 - 40 Jahre.....	79.838	35,9	115.204	43,6	145.378	48,4
40 - 60 Jahre.....	54.273	24,4	66.731	25,3	76.461	25,5
60 und mehr Jahre.....	9.824	4,4	5.333	2,0	5.408	1,8
Vollzeit.....	168.917	75,9	159.353	74,0	210.063	69,9
Teilzeit.....	41.007	18,4	57.462	21,8	77.211	25,7
Nebentätigkeit.....	12.750	5,7	11.341	4,3	13.018	4,3
Mit Ausbildung.....	159.876	71,8	202.494	76,6	241.317	80,4
noch in Ausbildung.....	20.637	9,3	29.408	11,2	22.354	7,4
ohne Ausbildung.....	42.161	18,9	32.164	12,2	36.621	12,2
Öffentliche Träger.....	75.232	33,8	95.199	36,0	105.310	35,1
Privatgewerbl. Träger.....	5.432	2,4	5.785	2,2	5.612	1,9
Freie Träger.....	142.010	63,8	163.172	61,8	189.370	63,1
DCV, DW, Kirchen.....	111.967	50,3	116.921	44,3	136.940	45,6
davon: Sozialpädagogische						
Fachkräfte.....	103.105	46,3	144.527	54,7	174.984	58,3
Erzieher/innen.....	54.913	24,7	91.516	34,6	112.521	37,5
davon						
Akademiker/innen.....	27.146	12,2	38.064	14,4	47.595	15,8
soz. päd. Akad.....	16.775	(61,8)	26.385	(69,3)	34.412	(72,3)
weibliche Akad.....	14.474	(60,1)	20.458	(53,7)	26.006	(54,6)

Quelle: Rauschenbach (1990a)

Lassen wir bei dieser Berechnung darüber hinaus einmal die als Fachkräfte nach wie vor umstrittenen Kinderpflegerinnen außer Betracht, so ist der Anteil der sozialpädagogischen Fachkräfte in der Jugendhilfe allein seit 1974 von 33% auf immerhin 50% aller Mitarbeiter/innen gestiegen. Das ist ein deutlicher Beleg für einen zweiten Trend, für eine *Verfachlichung* der Jugendhilfe (der sich mit Blick auf die Zeit *vor* 1974 und *nach* 1986 noch verstärken dürfte). Das heißt, daß nicht nur irgendwie ausgebildetes, sondern inzwischen mehrheitlich mit einschlägiger Ausbildung versehenes Fachpersonal das Stammpersonal der Jugendhilfe bildet. Denn: Immerhin drei von vier *vollzeittätigen* Mitarbeiter(inne)n verfügen über eine sozial-

pädagogisch einschlägige Ausbildung. Infolgedessen gehört die Annahme von einer diffusen Personalstruktur in der Sozialen Arbeit ohne klare Qualifikationsmerkmale, wie sie nach wie vor in der Arbeitsmarktforschung (vgl. *Bohle/Grünow* 1981; *Stoß* 1984), aber auch in der Öffentlichkeit zu hören ist, endgültig der Vergangenheit an.

In diesem Zusammenhang noch eine kurze Bemerkung zu einer Sondergruppe: Gemeint sind die Zivildienstleistenden, die FSJler, also die Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr sowie die Praktikantinnen und Praktikanten. Alle drei Gruppen zusammen bilden in manchen Bereichen der Sozialen Arbeit eine nicht unwichtige *institutionalisierte Mischform* zwischen Berufstätigen einerseits und Ehrenamtlichen andererseits (und deshalb lassen sich insbesondere die freien Träger immer wieder »gute« Argumente für den Erhalt oder gar Ausbau dieser Personengruppen einfallen oder äußern sich besorgt bei einer Verkürzung der Dienstzeit von Zivildienstleistenden). Vielfach bilden sie inzwischen sogar das zentrale (und kostengünstige) Reservoir an nicht ausgebildeten oder noch in der Ausbildung befindlichen Kräften in der Sozialen Arbeit (vgl. auch *Bendele* 1988): Allein in der Jugendhilfe umfaßten Ende 1986 diese drei Gruppen zusammen immerhin 10% aller Beschäftigten.

(3) Zu den *Ausbildungsprofilen*: Dies ist fachintern gesehen vielleicht der wichtigste Punkt. Von zentraler Bedeutung ist hierbei, daß die Soziale Arbeit seit rund 20 Jahren nunmehr auch über eine fachintern vollständig *durchbiiarchisierte Qualifikationspyramide* verfügt, also von der Kinderpflegerin auf der Ebene der Berufsfachschule über die an Fachschulen ausgebildete Erzieherin bis zu den Diplom-Sozialpädagog(inn)en bzw. -Sozialarbeiter(inne)n der Fachhochschulen sowie den Diplom-Pädagog(inn)en mit dem Schwerpunkt Sozialpädagogik an den Universitäten (vgl. auch *Rauschenbach* 1990b).

Dies muß - bei allen noch ungelösten Problemen im Detail - *strukturell* als der entscheidende Schritt in Richtung einer (personellen) Konsolidierung der Jugendhilfe bezeichnet werden, sozusagen als erste Etappe ihrer Professionalisierung, wird doch damit künftig sichergestellt, daß auch die Soziale Arbeit, wie nahezu alle anderen »Branchen«, in ihren *Führungs- und Entscheidungspositionen* nicht mehr länger - etwa aus laubahnrechtlichen Gründen - mit Importen aus den Nachbardisziplinen versorgt werden muß (was beispielsweise in punkto Leitungsstellen für die Mediziner in den Krankenhäusern oder für die Lehrer in den Schulen ebenso undenkbar wäre wie für die Juristen in den Gerichten). Jugendhilfe und Soziale Arbeit ist in zunehmendem Maße in der Lage, sich fachlich selbst zu reproduzieren und die anstehenden Führungsaufgaben selbst zu übernehmen: Dieser veränderten personellen Ausgangssituation scheint der § 72, II des neuen KJHG, demzufolge leitende Funktionen nur Fachkräften übertragen werden sollen, künftig prinzipiell besser Rechnung tragen zu können.

Aber mit dieser qualifikationsbezogenen »Aufstockung nach oben« gehen auch historisch einmalige Umgestaltungs- und Umorientierungsprozesse einher, die nicht immer einfach zu bewältigen waren. So waren etwa bis in die 60er Jahre hinein die Fachschulen und die dort ausgebildeten Personen (Kindergärtnerinnen, Jugendleiterinnen, Heimerzieher, Sozialarbeiter) die nahezu uneingeschränkten Repräsentanten der Sozialen Arbeit in qualitativer und quantitativer Hinsicht. Sie waren das Nadelöhr und das Sprachrohr in Sachen fachlicher Qualifizierung. Die Fachschulen bildeten gleichsam die am höchsten qualifizierten sozialpädagogischen Fachkräfte aus (auch in den dann nach und nach entstehenden Varianten der Höheren Fachschulen, die organisatorisch meist noch eine Einheit mit den Fachschulen bildeten).

Diese Funktion und Bedeutung haben sie heute verloren, und die Einführung von *Hochschulstudiengängen* hat infolgedessen auch zu einer Umstrukturierung und Neuformatierung des Potentials an Ausbildungswilligen für soziale und pädagogische Berufe geführt. Abgekürzt formuliert: Die gestern noch als »Kindergärtnerin« oder »Jugendleiterin« Ausgebildete wird heute »Diplom-Sozialpädagogin« oder »Diplom-Pädagogin«. Abgebaute Bildungsbarrieren für Mädchen und junge Frauen führen inzwischen dann und dort zu einem Fachhochschul- oder Hochschulstudium, wo früher die gleichen jungen Frauen »nur« eine Fachschulausbildung wählen konnten und gewählt haben.

Unterhalb dieser allgemeinen Überlegungen zu der veränderten Auffächerung der Ausbildungen können wir gleichwohl zwei Trends in der internen Qualifikationsstruktur festhalten:

Erstens: Nach wie vor bilden die *Erzieherinnen* mit großem Abstand die Hauptgruppe des Personals in der Jugendhilfe, gefolgt von den Kinderpflegerinnen. Während die Erzieherinnen allerdings seit den frühen 70er Jahren noch zugelegt haben (zuletzt auf über 110.000), ist der Anteil der Kinderpflegerinnen prozentual und absolut zurückgegangen (auf nunmehr 26.000). Eine quantitativ untergeordnete Rolle spielen im gesamten Feld der Jugendhilfe daneben die Heilpädagogen und die Heilerziehungspfleger (jeweils nur etwas mehr als 1.500): Allein in der Heimerziehung und in den sonderpädagogischen Einrichtungen der Jugendhilfe haben sie eine gewisse Bedeutung.

Zweitens: Insgesamt feststellbar ist in der Jugendhilfe ein *überproportionaler Anstieg des Akademiker/innen-Anteils* von rund 12% auf 16%. Dieser zeigt sich erwartungsgemäß noch ungleich deutlicher, wenn man den Elementarbereich nicht mit einrechnet: dann erhöht sich der Akademiker(innen)anteil auf etwa 30%. Deshalb ist es auch angebracht von einem dritten Trend, einem Trend zur *Akademisierung* der Jugendhilfe zu sprechen.

Dahinter verbirgt sich freilich ein vierter Trend, den man als eine *Professionalisierung* der Jugendhilfe bezeichnen könnte: Demnach hat sich nicht nur der Anteil

der sozialpädagogischen Akademiker/innen, also der diplomierten Sozialpädagog(inn)en von Fachhochschule und Universität an der Gesamtzahl der Akademiker/innen in der Jugendhilfe von 62% auf 72% erhöht, zugenommen hat vielmehr auch der Akademiker(innen)anteil *innerhalb* der sozialpädagogischen Fachkräfte (von 16% auf 20%): Hochschulausgebildete Sozialpädagog(inn)en haben im Zuge der Stellenexpansion mithin überdurchschnittlich zugelegt.

Läßt man unterdessen auch hier den Elementarbereich unberücksichtigt, so erhöht sich der Akademiker(innen)anteil in den anderen Feldern mehr als deutlich und macht erst den eigentlichen Umbruch in vielen Bereichen der Jugendhilfe sichtbar: Dieser Berechnung zufolge hatte Ende 1986 nämlich bereits jede zweite sozialpädagogische Fachkraft in der Jugendhilfe (ohne den Elementarbereich) den Abschluß einer Fachhochschule oder Universität (12 Jahre zuvor waren dies noch 40%). In seiner Konsequenz heißt das: *Die Jugendhilfe ist dabei, sich personell auf »akademischem« Niveau zu strukturieren.* Dahinter wird zudem ein Befund deutlich, der diesen Prozess einer sozialpädagogischen Professionalisierung noch einmal bestätigt: daß Diplom-Pädagog(inn)en mittlerweile in der Jugendhilfe (abgesehen von den Lehrern, die vielfach gesondert und ausschließlich für Unterrichtsaufgaben eingestellt werden) bei den *universitätsausgebildeten Vollzeitkräften* bereits die größte Personengruppe bilden.

(4) Zur *Arbeitsfeldstruktur*: Vielfach werden derartige Datenanalysen aus dem Blickwinkel eines ganz bestimmten Arbeitsfeldes betrachtet, wodurch sich erwartungsgemäß Abweichungen gegenüber einer arbeitsfeldübergreifenden Gesamtschau ergeben. Denn jenseits einer viel beschworenen »Einheit der Jugendhilfe« ist auch in punkto Personalstruktur eine *Eigenlogik der Arbeitsfelder* unübersehbar, die für die Jugendhilfe als Ganzes (und das dort beschäftigte Personal) ganz sicher nicht nur Vorteile hat. Geschlechterverteilung, Altersstruktur, Fachkraftanteile, Akademisierungsgrad, Teilzeitstellen, Gehaltsstruktur, um nur einige mögliche Punkte zu nennen: Dies alles sind Themen, die in diesem Zusammenhang genauer zu untersuchen wären. Zwei Punkte sollen hiervon herausgegriffen werden (vgl. hierzu Tab. 3).

Erstens: Bleiben wir zunächst bei der *Akademisierungsfrage*. Hier schwanken die Anteile zwischen den Arbeitsfeldern ganz erheblich: Von den sozialpädagogischen Fachkräften in der öffentlichen Kleinkindererziehung sind z.B. nur 3% an Hochschulen ausgebildet, in den sonderpädagogischen Einrichtungen der Jugendhilfe 16%, in der Heimerziehung immerhin 28% der dort tätigen Fachkräfte, in der Jugendarbeit 70% und mehr als 95% im Jugendamt - die Disparitäten einer Platzierung von hochschulausgebildeten Fachkräften in den Feldern wird angesichts dieser Streubreite mehr als deutlich (die Akademikeranteile in Tabelle 3 beziehen sich allerdings auf die jeweilige Gesamtzahl der Beschäftigten).

Möglicherweise sind mit diesen Ungleichheiten gar nicht einmal unmittelbare Qualitätsunterschiede in der konkreten sozialen und pädagogischen Arbeit mit den Adressat(inn)en vor Ort verknüpft. Dies sei einmal dahingestellt. Ungleich deutlicher scheinen sich diese akademischen Ressourcen eines Feldes allerdings auszuwirken

- o auf den gesellschaftlichen Status des betreffenden Arbeitsfeldes und seiner öffentlichen Außendarstellung,
- o auf die fachliche, gesellschaftliche und politische Einmischungspotenz in die betreffenden Sach- und Fachfragen,
- o auf ein nutzbringendes Innovationspotential zur Verbesserung der sozialen Arbeit vor Ort (weil auch Neues zu entwickeln gelernt sein muß) sowie
- o auf eine fachlich produktive und gleichberechtigte Streitkultur mit den sich überschneidenden Disziplinen (etwa Medizin, Recht, Psychiatrie) sowie auf die Akzeptanz und Kompetenz gegenüber den »hauseigenen« Theoretikern.

Tabelle 3: In der Jugendhilfe tätige Personen am 31.12.1986 nach ausgewählten Berufsgruppen und Arbeitsfeldern (in % der jeweiligen Berufsgruppe)

	Erzieher /innen	Sozpäd (FH)	Dippäd (Uni)	Kinder pflg.	Heiler zieh.	Heil päd.	Psycho loge	Beschäftig. ing.	davon	
									Frauen	Akadem
Fremdplazie-... n	13.824	5.099	812	1.037	347	649	824	47.083	31.046	9.763
%	12,5	16,5	22,7	4,0	21,8	37,2	21,2	15,7	(69,9)	(20,7)
Vorschulein-... n	86.745	3.306	402	23.019	68	319	82	157.154	152.917	4.726
%	78,3	10,7	11,2	88,5	4,3	18,3	2,1	52,3	(97,3)	(3,0)
Sonderpäd. n	5.154	1.112	194	1.545	1.139	468	325	19.885	15.168	2.383
Einricht. %	4,7	3,6	5,4	5,9	71,4	26,8	8,4	6,6	(76,3)	(12,0)
Jugendar-..... n	2.720	4.381	689	60	11	18	42	17.065	8.622	6.313
%	2,5	14,2	19,3	0,2	0,7	1,0	1,1	5,7	(50,5)	(37,0)
Jugend-..... n	442	10.683	337	30	1	25	185	24.643	14.820	11.950
%	0,4	34,6	9,4	0,1	0,1	1,4	4,8	8,2	(60,1)	(48,5)
Beratungs-..... n	252	3.057	418	6	9	221	2.176	9.404	6.053	6.359
%	0,2	9,9	11,7	0,0	0,6	12,7	56,0	3,1	(64,4)	(67,6)
Verbandsge-... n	309	2.021	342	10	6	18	106	7.651	4.459	3.330
%	0,3	6,6	9,6	0,0	0,4	1,0	2,7	2,5	(58,3)	(43,5)
Bildungs-..... n	441	866	337	29	3	14	114	8.243	6.075	2.193
%	0,4	2,8	9,4	0,1	0,2	0,8	2,9	2,7	(73,7)	(26,6)
Freizeit/..... n	689	170	28	225	7	6	8	8.290	5.548	381
%	0,6	0,6	0,8	0,9	0,4	0,3	0,2	2,8	(66,9)	(4,6)
Arbeitsfel-..... n	110.775	30.836	3.576	26.005	1.595	1.746	3.883	300.292	245.464	47.595
%	100	100	100	100	100	100	100	100	(81,7)	(15,8)

Quelle: Statistisches Bundesamt (1988), eigene Berechnungen

Aus derartigen Überlegungen heraus gibt es gute Gründe - jenseits des vergleichenden Blickes auf die inzwischen völlig selbstverständlich durchgängig mit akademischem Personal versorgte Schule -, daß ein breiter Grundstock des Personals in jedem Arbeitsfeld *formal möglichst hoch qualifiziert sein muß*, wenn eine gesellschaftliche Unterprivilegierung des einzelnen Arbeitsfeldes bzw. der gesamten Jugendhilfe ebenso vermieden werden soll wie die fast schon zur Gewohnheit gewordene Fremdbestimmung auf der Leitungsebene durch fachfremde Einflüsse (die A. Salomon bereits in den 20er Jahren kritisiert hatte). Es steht allerdings zu befürchten, daß die traditionsreichen Akademikervorbehalte im sozialen Sektor noch nicht so rasch abgebaut werden, auch wenn dies inzwischen nachweisbar strukturell auf die Soziale Arbeit zurückschlägt (eine ähnliche strukturelle Fehlentwicklung scheint übrigens z.Zt. noch einmal in der Altenhilfe eingeleitet zu werden).

Zweitens: Eine interessante und für personalpolitische Planungen aufschlußreiche Entwicklung zeigt sich, wenn man den Zusammenhang zwischen den Arbeitsfeldern und den Berufsausbildungen untersucht. Da fällt zunächst einmal auf, daß sich die Berufsgruppen der Kinderpflegerinnen, der Heilerziehungspfleger und der Erzieherinnen in der Jugendhilfe zu 90% auf maximal nur zwei Arbeitsfelder verteilen. Wir können für dies Gruppen also von einer hohen *Arbeitsfeldkonzentration* sprechen. Genau umgekehrt verhält es sich bei den Diplom-Sozialpädagog(inn)en der Fachhochschulen und den Diplom-Pädagog(inn)en der Universitäten: Sie verteilen sich ungleich deutlicher und gleichmäßiger über mehrere Arbeitsfelder. Mit anderen Worten: Je höher der Ausbildungsabschluß ist, desto breiter und diffuser ist seine Verteilung auf verschiedene Arbeitsfelder; und umgekehrt: Je kürzer und konkreter eine Ausbildung ist, desto höher ist die jeweilige Arbeitsfeldabhängigkeit.

Daraus ergeben sich zwei Folgerungen: Zum einen hat sich das Konzept einer weniger feldabhängigen, also stärker generalistischen Ausbildung für die Fachhochschul- und Universitätsstudiengänge in diesem Horizont wenigstens z.T. bewährt (allerdings mit dem unbestreitbaren Nachteil, bei Berufsbeginn noch nicht so arbeitsfeldnah qualifiziert zu sein). Zum anderen liegt bei den kürzeren Ausbildungen trotz eventueller Startvorteile in der Konzentration auf ein konkretes Feld jedoch auch die unübersehbare Schwäche an eingeschränkten Möglichkeiten, sich im Bedarfsfalle - sei es, weil der Arbeitskräftebedarf im eigenen Feld sinkt, sei es, weil man diese Tätigkeit nicht auf Dauer machen will und kann - im Laufe seines Lebens noch einmal innerhalb der Sozialen Arbeit beruflich umorientieren zu können.

Es ist künftig unabdingbar und sicherlich auch lohnenswert, die Fragen der gewachsenen Personalstrukturen und der Arbeitskonditionen in den einzelnen Feldern eingehender und auch genauer *im Vergleich* zu erörtern. Hier wird sich da-

nach vermutlich manche arbeitsmarkt- und sozialpolitisch überraschende Einsicht aufzun.

(5) Schließlich zu zwei Punkten, die als letzte noch kurz erörtert werden sollen, zur *Altersstruktur* und zum *Familienstand*. Zunächst zum Altersaufbau. Noch 1974 wurde in einer Mikrozensusstudie mit einem gewissen Erstaunen der hohe Anteil von *jungen* Mitarbeiter(inne)n in der Jugendhilfe, der in anderen Berufen so nicht annähernd festzustellen war, konstatiert: 35% waren unter 25 Jahre alt (vgl. Statistisches Bundesamt 1976, S. 686; 1925 waren es übrigens nur 31%). Dies war und ist sicher auch Ausdruck eines Mangels an qualifizierten Fachkräften bis in die frühen 70er Jahre hinein, der zunächst mit - noch jüngeren - Mitarbeiter(inne)n der Berufsfachschulen, mit Erzieherinnen auf ihren ersten Stellen oder aber auch mit jungen Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung ausgeglichen wurde (vgl. Mitarbeiter in der Jugendhilfe 1968, S. 147 ff.).

Diese Alterspyramide hat sich in der Zwischenzeit auffällig verschoben. Die Gruppe der unter 25jährigen ist auf mittlerweile knapp 25% abgerutscht. Da die Zahl der über 40jährigen andererseits jedoch nicht angestiegen ist, hat sich der Anteil des Personals im Alter zwischen 25 und 40 Jahren von 36% (1974) auf über 48% (1986) erheblich erhöht. Wir müssen deshalb von zwei altersbezogenen Sachverhalten in der Jugendhilfe ausgehen: Zum einen ist eine Tendenz zu einer Verengung und *Homogenisierung der Altersstruktur* in der Jugendhilfe zu verzeichnen, die ganz spezifische Personalplanungsfragen aufwirft (z.B. fehlende Aufstiegsmöglichkeiten und ungleich verteilter altersbedingter Ersatzbedarf).

Zum andern deutet die quantitative Marginalisierung der älteren Arbeitnehmer/innen in der Jugendhilfe (älter als 50 Jahre sind nur etwa 11%) darauf hin, was für einen typischen Frauenberuf ohnehin zu vermuten ist (zumal mit einem zusätzlichen Altersakzent mit Blick auf die Kinder und Jugendlichen als Zielgruppe der Arbeit): daß nämlich ein großer Teil der zumeist weiblichen Erwerbstätigen nicht durchgehend, also ohne Unterbrechung berufstätig ist und auch ein großer Teil den gesetzlichen Zeitpunkt des altersbedingten Ausscheidens aus dem Berufsleben nicht oder zumindest nicht in diesem Berufsfeld erreicht. Den Themen »Verweildauer im Beruf«, »altersbedingter Berufswechsel und Umschulung«, »diskontinuierliche Erwerbstätigkeit und Berufsverläufe«, »Berufswiedereinstieg« sowie »vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben« muß dementsprechend künftig in der Jugendhilfe weit mehr Aufmerksamkeit als bisher geschenkt werden.

Ein Punkt, der mehr und mehr in seinem Wandel in Vergessenheit zu geraten scheint, der unter arbeitsmarktpolitischen, aber auch arbeitsorganisatorischen Gesichtspunkten (vor allem in der Heimerziehung) aber dennoch eine nicht unwichtige Rolle spielt, ist der *Familienstand*. Wenn wir uns hierzu noch einmal die Daten der Volkszählung von 1925 anschauen, dann zeigt sich, daß damals nicht

nur 97% der Beschäftigten Frauen waren, sondern daß vielmehr ebenfalls 97% der erwerbstätigen Frauen in diesem Arbeitsfeld damals *nicht verheiratet* waren.

Hier wird noch einmal in aller Deutlichkeit die besondere Rolle der sich entwickelnden Sozialen Arbeit und öffentlichen Erziehung mit ihrem Konzept der »geistigen Mütterlichkeit« (vgl. *Sachße* 1986) in der ersten Hälfte dieses Jahrhunderts für viele *unverheiratete* Frauen (zumeist aus dem Bürgertum) sichtbar: staatlich oder mit staatlicher Unterstützung organisierte Fürsorge als ein neues, öffentliches und berufliches Betätigungsfeld (mit Kompensationscharakter für Frauen ohne eigene Familie). Jugendhilfe und Fürsorge wurde so zu einem gleichsam alternativen Lebensentwurf, zu einer existenzsichernden und erfüllenden Arbeitsalternative jenseits des privaten und familialen »Daseins für andere« - und dennoch in den gewohnten und erlernten Bahnen des »weiblichen Arbeitsvermögens« jener Zeit.

Diese, das erwartbare Maß an beruflichem Engagement vermutlich weit übersteigende Ausgangslage von »nur für ihren Beruf lebenden Frauen«, diese Art »Überschuß-Motivation« dürfte heute so in der Jugendhilfe ganz sicher nicht mehr als selbstverständliche Basis zur Verfügung stehen. Vergleichszahlen liegen hierfür 1970 vor: Demnach waren damals »nur« noch 69% der erwerbstätigen Frauen unverheiratet, von diesen aber noch einmal rund die Hälfte jünger als 25 Jahre und somit in einem Alter, in dem die Frage der Heirat und des Lebensinhalts zumindest noch nicht endgültig entschieden sein dürfte.

Wichtig sind indessen hierbei gar nicht einmal so sehr die realen Prozentwerte. Ungleich brisanter ist vielmehr die sich dahinter abzeichnende Tendenz, die etwa die Heimerziehung (aber nicht nur diese) so schmerzlich zu spüren bekommt: Die Daten lassen nämlich erkennen, daß die Entscheidung *für* eine Berufstätigkeit in der Sozialen Arbeit und Erziehung nicht mehr das zentrale Identitätsmuster, der zentrale Lebensinhalt, zumindest nicht mehr der konkurrenz- und alternativlose Mittelpunkt des eigenen Lebensentwurfes der berufstätigen Frauen ist und vielfach auch nicht mehr *anstelle* der Familie steht - und deshalb viele mit der Balance zwischen ihren eigenen, privaten Lebensansprüchen (bzw. denen einer evtl. vorhandenen Familie) auf der einen Seite und den beruflichen Erfordernissen einer engagierten und (zeit-)intensiven Erziehungs- und Sozialarbeit auf der anderen Seite nicht mehr klar kommen und infolgedessen das Berufsfeld verlassen, also »aus- bzw. umsteigen«.

3. *Personalstruktur - ein unvollendetes Projekt der Jugendhilfe. Herausforderungen in den 90er Jahren*

Die Frage nach den Herausforderungen für die 90er Jahre eröffnet angesichts dieser Analyse wiederum ein ganzes Bündel neuer Überlegungen. Zwei davon sollen hier abschließend in den Mittelpunkt gestellt werden, zunächst die Frage nach der quantitativen Entwicklung des Feldes, also Fragen nach der Zukunft des Personals in der Jugendhilfe und Sozialen Arbeit, um dann abschließend einige Gesichtspunkte in Erinnerung zu bringen, die zur Klärung im vorhandenen Personalgefüge anstehen.

Zunächst also zur Gesamtentwicklung: Stehen wir nach dem Pflegenotstand nun auch vor einem Erzieher(innen)notstand, vielleicht sogar vor einem neuen Mangel an qualifiziertem Personal für die gesamte Jugendhilfe? Hierauf würde ich klar antworten: Ja - und nein. Das heißt: Für beide Positionen gibt es derzeit gute und gewichtige Gründe; aber gegenüber beiden Positionen überwiegen bislang noch zu viele aktuelle Unwägbarkeiten (was sich allerdings schnell ändern kann).

Auf der einen Seite stehen nach wie vor rund 50.000 Personen in den Karteien der bundesdeutschen Arbeitsämter, die eine Stelle im sozialen Bereich suchen (so zumindest im Herbst 1989). Diese Zahl ist seit Mitte der 80er Jahre in etwa konstant geblieben, nachdem sie vorher rapide zugenommen hatte. In gravierendem Umfang abgenommen hat sie allerdings bislang auch noch nicht (wenngleich die Zahl der arbeitslos gemeldeten Erzieherinnen bereits überdurchschnittlich zurückgegangen ist). Noch müssen wir also von einer Arbeitslosigkeit in sozialen Berufen auf einem anhaltend hohen Niveau sprechen.

Daneben haben wir derzeit über 30.000 ABM-Stellen in den sogenannten »sozialen Diensten« zu verzeichnen, also Stellen, die als nur kurzfristig gesicherte Arbeitsplätze im Falle ihres ersatzlosen Wegfallens ein zusätzliches Personalreservoir bilden würden. Und hinzu kommt schließlich, daß wir heutzutage angesichts einer verstärkten beruflichen Orientierung von Frauen gerade auch in einem Frauenberuf mit einer längeren Verweildauer als bisher in den sozialen Arbeitsfeldern rechnen müssen (und damit der Durchlauf bzw. der Ersatzbedarf geringer würde). Gerade hier liegt auch eine große Unwägbarkeit, da die Daten und die praktische Erfahrung bislang einen außergewöhnlich hohen Anteil einer nur kurzen Verweildauer im Beruf vermuten lassen.

Auf der Ausbildungsseite, also den Produzenten neuer Arbeitskraftanbieter, beginnt sich die Lage etwas zu entspannen (vgl. dazu auch *Rauschenbach 1990a*): Rund 13.000 Absolvent(inn)en der Fachschulen (ganz genaue Zahlen gibt es nicht), etwa 7.000 der Fachhochschulen und ca. 2.500 Diplom-Pädagog(inn)en, von denen vermutlich die Hälfte in den sozialen Bereich drängen dürfte, stehen derzeit pro Jahr an den Eingangspforten des Arbeitsmarktes. Das wären zusammen rund 22.000

Neuausgebildete pro Jahr (von denen natürlich nicht alle und nicht alle sofort einen Arbeitsplatz suchen). In den Spitzenzeiten zwischen Mitte der 70er und Mitte der 80er Jahre waren dies pro Jahr vielfach um die 25.000. Diesbezüglich, sozusagen von »unten« her, fängt der Arbeitsmarkt an, sich also etwas zu entspannen, wenngleich sich hier aufs Ganze gesehen noch keine dramatischen Einbrüche abzeichnen.

Demgegenüber stehen die lauter werdenden Klagen der Anstellungsträger, daß vor allem in den Großstädten ein Erzieherinnenmangel demnächst befürchtet werde oder sogar bereits eingetreten sei. Daran wird ein wichtiger Sachverhalt sichtbar, dem künftig in der Arbeitsmarkt- und Personalplanung mehr Aufmerksamkeit zu schenken sein wird: daß der Arbeitsmarkt für soziale Berufe nach wie vor häufig ein *regionaler* oder sogar nur *lokaler* Arbeitsmarkt ist. Für BAT VI und ohne große Aufstiegsperspektiven verläßt eine 25jährige Berufsanfängerin nicht so ohne weiteres ihr Lebensumfeld und schon gar nicht die Erzieherin mit einem ebenfalls stellenabhängigen - Mann und kleinem Kind.

In diesem Nebeneinander von existierender Arbeitslosigkeit und gleichzeitig schwer zu deckendem Bedarf stehen sich infolgedessen momentan mehrere Ungewißeheiten gegenüber:

- o sei es die Ungewißheit der personalbezogenen Auswirkungen des neuen Kinder- und Jugendhilfegesetzes (das den »Durchbruch« einer gesetzlich garantierten, flächendeckenden öffentlichen Kinderversorgung vorerst doch nicht gebracht hat),
- o sei es die Ungewißheit der sich öffnenden Grenzen nach Europa (was jedoch vermutlich zunächst einmal im sozialpädagogischen Personalsektor quantitativ nicht so viel an Veränderung nach sich ziehen wird),
- o sei es die vermutlich neu und ungleich attraktiver auf uns zukommende Altenpflegeausbildung, die möglicherweise durch ihre künftig hinzukommende Vergütung der Ausbildungszeiten potentielle Interessent(inn)en von den sozialpädagogischen Berufsfachschul- und Fachschulausbildungen (Kinderpflegerin, Erzieherin, Heilerziehungspfleger, Heilpädagoge) abziehen wird,
- o sei es die Vermehrung an Kindertagesplätzen im Kindergartenalter, sei es die allseits reklamierte Ausweitung des Angebotes einer öffentlichen Kleinkinderbetreuung auch für die 0-3jährigen oder die verbesserte Ganztagesversorgung im Grundschulalter (z.B. »Hort in Schule«),
- o sei es das sich neu bzw. anders entwickelnde Feld des ehrenamtlichen Engagements und der Selbsthilfe oder
- o sei es schließlich die derzeit wohl allergrößte Ungewißheit - sowohl in Richtung Personalnotstand, aber auch in Richtung Personalüberhang - durch die Vereinigung von BRD und DDR: Auch wenn die Vermutung plausibel und naheliegend erscheint, daß einerseits vermehrt Sozialpädagog(inn)en für das weite und

zum Teil neu hinzukommende Aufgabenfeld der Jugendhilfe in den neuen Bundesländern im ehemaligen Gebiet der DDR gebraucht werden (bislang gab es etwa 1.500 bis 1.800 »Jugendfürsorger« sowie rund 10.000 »Erzieher/innen« in Heimen für 0-18jährige), so muß man andererseits auch berücksichtigen, daß die bis 1990 existierende flächen- und bedarfsdeckende Versorgung im Elementarbereich mit zusammen rund 130.000 Beschäftigten künftig wohl kaum fortgesetzt werden dürfte (und deshalb sozialpädagogisches Personal freigesetzt wird).

Hinzukommt, daß es bislang noch keinerlei seriöse Anhaltspunkte dafür gibt, wie viele Ausbildungsstätten, wieviel Interessierte (vor allem auch vom Arbeitsmarkt anderweitig abgedrängte Frauen), wieviele Stellen und vor allem wieviel Geld künftig für die Jugendhilfe in den neuen Bundesländern zur Verfügung stehen werden. Hier können sich schnell, so oder so, auch Rückwirkungen auf den alt-bundesrepublikanischen Arbeitsmarkt für soziale Berufe ergeben, die gegenwärtig einfach noch nicht zuverlässig kalkulierbar sind.

Alles das heißt: Die Karten werden neu gemischt, Nachfrage, Bedarf und Angebot an Personal müssen in eine neue Balance gebracht werden, ein Jahrzehnt der personellen Ungewißheit steht bevor.

Was jedoch auch heute bereits deutlich ist - und das z.T. schon lange -, sind die Binnenprobleme im Personalgefüge der Jugendhilfe. Da beschäftigen uns z.B. die ungelösten Aufgaben einer unzuträglich hohen Personalfuktuation, von frustrierten Aus- und Umsteigern sowie das Ausgebranntsein, das »burn-out« mancher Mitarbeiter/innen (ohne daß diesen neue, ernsthafte Perspektiven geboten werden können), oder da ist nun endlich nach 20 Jahren wieder einmal ein neuer Vorstoß in der Durchsetzung einer dringend verbesserungsbedürftigen Gehaltsstruktur in den sozialen Berufen in Gang gesetzt worden. Kurz: Das Feld fängt langsam an, sein eigenes Personal und die damit verbundenen Probleme ernst zu nehmen, Fragen der beruflichen Karriere also als ebenso legitime zuzulassen und zu bedenken wie die Konsequenzen aus dem Schwinden einer lebenslang konstanten und kontinuierlichen Berufstätigkeit an einem Arbeitsplatz und bei einem Herrn und Meister.

Vorschläge und Anregungen zur Verbesserung der Lage des Personals liegen auf dem Tisch,

- o sei es die Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder die Einführung einer längeren Berufspause (Sabbatjahr) im Falle einer zeitlich deutlich höheren Beanspruchung als der 40- bzw. 38,5 Stundenwoche (etwa in der Heimerziehung),
- o sei es die vertragliche Zusicherung einer bezahlten fachlichen Fort- oder Weiterbildung (was in vielen großen Industriekonzernen eine pure Selbstverständlichkeit ist) oder einer brancheninternen Neuorientierung nach einer zumutbaren Zahl von Berufsjahren,

- o sei es eine stärkere Hierarchisierung des extrem flachen Stellenkegels (und damit eine Vermehrung von attraktiven Aufstiegsmöglichkeiten) oder zumindest eine Erhöhung der Gratifikationsanreize (also etwa auch der erhöhten Entscheidungsbefugnisse und Gestaltungsspielräume),
- o sei es ein besser aufeinander abgestimmtes, abgestuftes Angebot an Aus- und Fortbildung in den sozialen Berufen (und nicht ein sich voneinander abschotendes, unstrukturiertes und bisweilen kleinkariertes Neben- und Gegenüber unterschiedlichster Gruppen- und Trägerinteressen) oder
- o sei es schließlich im Prinzip die schlichte Anhebung der gesamten Besoldungsstruktur um eine Tarifstufe nach oben (dies wäre eine angemessene Konsequenz aus der aufgezeigten neuen Personalstruktur der Jugendhilfe).

Denn, es ist nicht zu übersehen: Jugendhilfe und Soziale Arbeit befinden sich, was die Attraktivität und das Image als Berufsfeld anbelangt, auf dem Rückzug:

- o als typisches Frauenarbeitsfeld ist es für viele junge Männer ohnehin nicht so interessant (eine wichtige Gegenerfahrung bildet hier jedoch nach wie vor die Jugendverbandsarbeit und der Zivildienst),
- o als Jedermanns- bzw. Jederfraustätigkeit tun sich die sozialen Berufe bis heute schwer, ihre spezifische Kompetenz und damit ihre Leistungsfähigkeit sichtbar und verständlich zu machen,
- o als statusarmer und schlecht bezahlter Beruf, der vielfach auch noch untrennbar mit den Schattenseiten des gesellschaftlichen Lebens verknüpft ist, hat er keine *werbewirksame Attraktivität und*
- o als Sammelbecken für kritische, engagierte und sensible junge Menschen hat längst die Ökologie dem Sozialen den Rang abgelaufen.

In einer Zeit also, in der - nach außen - die Präsentation, die Selbstinszenierung und das »Outfit« immer wichtiger werden, und in der - nach innen - die sog. »corporate identity«, also eine spezifische Unternehmensphilosophie als Identifikationsaggregat für die Mitarbeiter/innen in den Mittelpunkt gestellt wird, um motivierend auf deren Leistung, Treue und Loyalität einzuwirken, in dieser Zeit können die sozialen Berufe und ihre Arbeitgeber nicht ungeschoren ohne »Imagepflege« und Imageerneuerung (nach außen) bzw. ohne konstruktive und kritische Selbstbeobachtung und Selbstverständnisüberprüfung (nach innen) davonkommen. Abgewandelt würde ein Werbebüro das ansonsten eventuell entstehende Dilemma der drohenden Personalnot den Trägern und Politikern vielleicht wie folgt vor Augen führen: »Stell dir vor, es gibt soziale Probleme, aber keiner kümmert sich mehr drum«.

Die hier vorgelegte bilanzierende Rekonstruktion der Personalentwicklung in der Jugendhilfe mag vielleicht das Gefühl einer unübersichtlichen Vielfalt und einer daraus entstehenden Ratlosigkeit hinterlassen. Man kann sich schnell in diesem Zahlenlabyrinth verlaufen. Wenn dem aber so sein sollte, so müsste daraus zual-

lererst der Schluß gezogen werden, diesem Thema künftig seitens der Träger und Vertreter/innen der Erziehungshilfe, der Jugendhilfe und der Sozialen Arbeit mehr, kontinuierlichere und systematischere Aufmerksamkeit zu schenken als in der Vergangenheit (auch hier kann man die ungleich besser organisierten Lehrerorganisationen als Vergleich heranziehen). Die sozialen Berufe bzw. die Soziale Arbeit kann es sich angesichts dieser Größenordnungen und dieser Strukturveränderungen einfach nicht mehr länger folgenlos leisten, sich mit Unwissenheit zu entschuldigen.

Und so könnte zumindest das zunächst eher langweilige Thema »Personalstruktur« unabsichtlich und unter der Hand zu einem brisanten sozialpolitischen, arbeitsmarktpolitischen und geschlechterpolitischen Aufhänger werden, der stellvertretend und gleichsam brennblasenmäßig verdichtend den Fragen nach einer disziplinären Identität oder nach dem Konzept einer »offensiven Jugendhilfe« ebenso neue Lebenskraft verleiht wie der Diskussion um die *sozialen* und eben nicht nur ökologischen Kosten einer vermeintlich so unbeschwert gelingenden gesellschaftlichen Modernisierung. So gesehen hat aber die Jugendhilfe in Sachen Personal Anfang der 90er Jahre zwar einen langen, einen wichtigen und alles in allem auch erfolgreichen Teil des Weges, gleichsam die erste Hälfte der Professionalisierung hinter sich. Aber sie hat auch in naher Zukunft eine ganze Strecke des Weges mit nicht wenigen Hindernissen, sozusagen einen zweiten Professionalisierungsschub noch vor sich.

4. Literatur

- Achter Jugendbericht 1990: Bericht über Bestrebungen und Leistungen der Jugendhilfe, herausgegeben vom Bundesminister für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Bonn.
- Bahnmüller, R./Rauschenbach, Th./Tiede, W./Bendele, U. 1988: Diplom-Pädagogen auf dem Arbeitsmarkt. Ausbildung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in einem Beruf im Wandel, München und Weinheim.
- Bendele, U. 1988: Soziale Hilfen zu Discountpreisen. Unbezahlte Ehren-Arbeit in der Grauzone des Arbeitsmarktes, in: Müller, S./Rauschenbach, Th. (Hg.), Das soziale Ehrenamt. Nützliche Arbeit zum Nulltarif, München und Weinheim, S. 71-86.
- Bohle, H./Grunow, D. 1981: Verberuflichung der sozialen Arbeit, in: Projektgruppe Soziale Berufe (Hg.), Sozialarbeit: Professionalisierung und Arbeitsmarkt. Expertisen III, München, S. 151-176.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW): Gesamtstatistik der Einrichtung der freien Wohlfahrtspflege, Bonn, verschiedene Jahrgänge.
- Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (Hg.) 1974: Mehr Chancen für die Jugend. Zu Inhalt und Begriff einer offensiven Jugendhilfe, Stuttgart u.a.
- Die Mitarbeiter in der Jugendhilfe 1968: Bericht vom 3. Deutschen Jugendhilfetag in Stuttgart, München.
- Flitner, A. 1968: Die Mitarbeiter in der Jugendhilfe, in: Die Mitarbeiter in der Jugendhilfe. Bericht vom 3. Deutschen Jugendhilfetag in Stuttgart, München, S. 21-44.
- Prognos 1984: Entwicklung der Freien Wohlfahrtspflege bis zum Jahr 2000 (Studie im Auftrag der Bank für Sozialwirtschaft), Basel.
- Rauschenbach, Th. 1986: Die verfehlt Wirklichkeit. Soziale Berufe im Zerrspiegel amtlicher Statistiken, in: Neue Praxis, Heft 1, S. 57-75.
- Rauschenbach, Th. 1990a: Jugendhilfe als Arbeitsmarkt. Fachschul-, Fachhochschul- und UniversitätsabsolventInnen in sozialen Berufen. Expertise zum Achten Jugendbericht, in: Sachverständigenkommission des Achten Jugendberichts (Hg.), Jugendhilfe - Historischer Rückblick und neuere Entwicklungen, Band 1, München H, S. 225-297.
- Rauschenbach, Th. 1990b: Zur Ausbildungssituation für soziale Berufe in der Bundesrepublik, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 70. Jg., Heft 9, S. 270-274.
- Rauschenbach, Th. 1991: Gibt es ein neues Ehrenamt? in: Sozialpädagogik, 33. Jg., Heft 1, S. 2-10.
- Rauschenbach, Th./Bendele, U./Tiede, W. 1988: Mitarbeiter in der Jugendhilfe. Struktur und Wandel des Personals in sozialen Diensten, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 19. Jg., Heft 3, S. 163-197.
- Sachße, Ch. 1986: Mütterlichkeit als Beruf, Frankfurt am Main.
- Statistik des Deutschen Reichs 1927: Berufszählung. Die berufliche und soziale Gliederung der Bevölkerung des Deutschen Reichs, bearbeitet im Statistischen Reichsamt, Band 402, Teil I-III, Berlin.
- Statistisches Bundesamt 1953: Statistik der Bundesrepublik Deutschland, Band 36: Die berufliche und soziale Gliederung der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland nach der Zählung vom 13.9.1950, Teil I, Heft 1 und 2, Teil II, Heft 1, Stuttgart und Köln.
- Statistisches Bundesamt 1974: Fachserie A »Bevölkerung und Kultur«, Volkszählung vom 27. Mai 1970, Heft 19 und 20, Stuttgart und Mainz.
- Statistisches Bundesamt 1976: In der Jugendhilfe tätige Personen. Ergebnis der Personalstrukturhebung in der Jugendhilfe 1974, in: Wirtschaft und Statistik, Heft 11, S. 685-691.

- Statistisches Bundesamt 1977: Fachserie K: Öffentliche Sozialleistungen, Reihe 2 »Öffentliche Jugendhilfe«, Sonderbeitrag »Personal in der Jugendhilfe 1974«, Stuttgart und Mainz.
- Statistisches Bundesamt 1985: Fachserie 13: Sozialleistungen, Reihe 6.3 »Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe 1982«, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 1988: Fachserie 13: Sozialleistungen, Reihe 6.3 »Einrichtungen und tätige Personen in der Jugendhilfe 1986«, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 1990: Volkszählung 1987, Stuttgart und Mainz (im Erscheinen).
- Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge: Fachserie 1 »Bevölkerung und Erwerbstätigkeit«, Reihe 4.2 »Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer«, Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge: Fachserie 11 »Bildung und Kultur«, Reihe 4.2 »Prüfungen an Hochschulen«, Stuttgart.
- Stoß, F. 1984: Professionalisierung und Arbeitslosigkeit - zur Bildungsstatistik, in: *Bildung und Erziehung*, 37. Jg., Heft 4, S. 475-486.
- Stoß, F./Otto, M. 1977: Bildungs- und Arbeitsplatzstrukturen im Bereich der Sozialarbeit und der Sozialpädagogik, in: Kreutz, H./Landwehr, R. (Hg.), *Studienführer für Sozialarbeiter/ Sozialpädagogen*, Neuwied und Darmstadt, S. 173-195.
- Zeller, S. 1987: *Volksmütter. Frauen im Wohlfahrtswesen der zwanziger Jahre*, Düsseldorf.
- Zweiter Jugendbericht 1968: *Zweiter Bericht über die Lage der Jugend und die Bestrebungen auf dem Gebiet der Jugendhilfe*, Bonn.