



Kommentar

Das Märchen von der Wertschätzung

Durch die staatliche [Aktivierungspolitik](#) steht Soziale Arbeit im Fokus von Effizienzanforderungen und Kosteneinsparungen, die nachhaltig Einfluss auf ihre Handlungsorientierung ausüben. Mit dem Leitgedanken der Aktivierungspolitik wird ein einst lebensweltorientiertes Professionsverständnis auf reine Erziehungsarbeit reduziert, welche Adressaten zu einer Änderung von Verhaltensmustern und Lebensmotiven antreiben soll, um flexible und eigenverantwortliche Individuen im Sinne des ökonomischen Bedarfs zu formen. Doch das [Prekariat](#) ist längst nicht nur den Adressaten Sozialer Arbeit vorbehalten, sondern findet sich in [vielfältiger Erscheinungsform](#) bei den pädagogischen Fachkräften selbst wieder. *von Timo Heidl (22.01.2019)*

Die Handlungsorientierung Sozialer Arbeit liegt in der Wahrung und Verteidigung körperlicher, psychischer, emotionaler und spiritueller Integrität sowie im Wohlergehen **jedweder** Person liegt. Sie fördert soziale Gerechtigkeit, sowohl individuell, als auch gesellschaftlich und unterstützt das Recht auf Selbstbestimmung innerhalb der jeweiligen Lebenswelt. Dabei fokussiert Soziale Arbeit die individuellen Ressourcen ihrer Adressaten und erweitert dadurch deren Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Zur Förderung sozialer Gerechtigkeit tritt sie merkmalorientierter negativer Diskriminierung entgegen, respektiert ethnische und kulturelle Unterschiede und stellt die gerechte Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen sicher. Soziale Arbeit verpflichtet sich der Zurückweisung ungerechter politischer Entscheidungen und unethischer Praktiken, sowie der Aufdeckung von Mustern, die zu Stigmatisierung, Unterdrückung und Ausschluss führen.

In Einklang mit diesem ethischen Verständnis erklärt eine Ludwigshafener Jugendhilfeeinrichtung in kirchlicher Trägerschaft nicht nur das christliche Menschenbild, sondern vor allem die Wertschätzung als Leitbilder ihres Handelns:

„Jeder Mensch ist trotz aller Unzulänglichkeiten einmalig als Person und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde. Die Aufgabe der Einrichtungsleitung besteht dabei darin, mit den MitarbeiterInnen Situationen zu gestalten, in denen sie sich als kompetent und erfolgreich erleben, was ihnen Schritt für Schritt eine positivere Sicht von sich selbst und ihrer Zukunft ermöglicht.“

Diesem Leitbild folgend, ließ die Einrichtungsleitung eine pädagogische Fachkraft mit befristetem Halbjahresvertrag bis zum letzten Arbeitstag ob der Verlängerung im Ungewissen. Anstehende Vertragsverlängerungen vor den Sommerferien wurden, mit der Floskel unklarer Belegzahlen im kommenden Schuljahr, mit einer Verringerung der Wochenarbeitszeit von 25 Prozent versehen. Während des an die Sommerferien gekoppelten und bereits erarbeiteten Jahresurlaubs, kam es folglich zu Gehaltseinbußen. Der nach einer zweimaligen Verlängerung fällige Wechsel in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, wurde mit **acht unbefristeten** Wochenstunden übergangen, die restlichen 31 Wochenstunden weiterhin an eine **befristete Sachgebundenheit** geknüpft. Trotz des nun unbefristeten Arbeitsvertrags blieben die lähmenden Existenzängste der pädagogischen Fachkraft bestehen und schränkten die persönliche Lebensplanung oder eine angemessene Teilhabe an gesellschaftlichem Reichtum ein. Wer bei derartig vertraglichen Stilblüten auf die verkannte Mitarbeitervertretung hoffte, dem offenbarte sich lediglich die eigennützige Begriffsbestimmung von **Wert** und **Schätzung** seitens der Einrichtungsleitung: Als ökonomisch verwertbares Subjekt stellte die Einrichtungsleitung die pädagogische Fachkraft vor die Wahl zu diesen Bedingungen zu unterschreiben oder sich arbeitslos zu melden.

Die Unterschrift besitzt indes dann unschätzbaren Wert, wenn zwischen Einrichtungsleitung und pädagogischer Fachkraft mündliche Absprachen getroffen werden. Eine fehlende Unterschrift erwies sich dadurch als Hemmnis für den beruflichen Aufstieg, als sich beim geplanten Weggang eine jahrelang ausgeübte Position als stellvertretende Erziehungsleitung als erdichtet herausstellte und im Arbeitszeugnis keine Niederschrift fand. Nach dem Weggang des Mitarbeiters besetzte die Erziehungsleitung die erdichtete Position erneut. Gleiches gilt beim Einstellungsgespräch für den mündlich verhandelten Aufstieg in den tariflichen Entgeltstufen oder die in Aussicht gestellte höhere Tarifeingruppierung, die bei Fälligkeit aus nebulösen Gründen verwehrt blieben. Als eine pädagogische Fachkraft den Nebel bei der Einrichtungsleitung zu durchschreiten versuchte, sah sie sich sogleich mit deren besonders wertschätzenden Nachfrage bei der Erziehungsleitung über potentiell fehlverhalten oder Krankheitstage konfrontiert.

Als eine rechtliche Bankrotterklärung gestaltete sich eine durch die Einrichtungsleitung einberufene Teamsitzung, in der sich die pädagogischen Fachkräfte vor **versammelter** Runde nicht nur für ihren derzeitigen Krankenstand rechtfertigen, sondern auch noch Auskünfte über ihre Erkrankungen geben durften. Mitarbeitervertretung? Fehlanzeige. Bei der letzten Wahl zur Mitarbeitervertretung nahm die Einrichtungsleitung unbefugt Einfluss auf einen Mitarbeiter, um mit Hinterlist seine potentielle Aufstellung zu verhindern.

Wenn nun noch pädagogische Fachkräfte mit einer Dienststeinweisung verpflichtet werden, **vermutetes** oder tatsächliches Fehlverhalten ihrer Kollegen bei der Nutzung von Kommunikationssystemen (Internet, Telefon, Mobiltelefon) der Einrichtungsleitung zu melden, dann spiegelt das den repressivem Überwachungsapparat, den die Aktivierungspolitik vielfältig vorlebt. Wer allerdings die Einrichtungsleitung überwacht, bleibt verschlüsselt. Obwohl das Leitbild jener Jugendhilfeeinrichtung christliche Werte und Vernunftphilosophie propagiert, fördert die dort gelebte Realität mannigfach das Gegenteil zu Tage.

Doch warum begehren die pädagogischen Fachkräfte gegen dieses Gebaren nicht auf?

Soziale Wirklichkeit definiert sich zwar als anhaltende Kontroverse zwischen Interessensgruppen und Machtallianzen, doch die Leitungsebene besitzt mit dem Schurken Schein nicht nur einen trickreichen Verbündeten, sondern bedient sich auch gekonnt der Maxime **divide et impera**. Die zu beherrschende Interessensgruppe der angestellten pädagogischen Fachkräfte wird mittels sirenenhafter Redekunst und Konjunktiven in Untergruppen gespalten, um damit einander widerstrebende Interessen zu generieren. Dadurch verlieren sich die pädagogischen Fachkräfte im Irrgarten der Doppelzüngigkeit, die ihnen ein Schlaraffenland propagiert und stetig bekräftigt, wertschätzend mit ihnen umzugehen. Doch Wertschätzung bedarf keiner Bekräftigung, sie muss in den Augen funkeln und wie das Modrige erkennbar sein, wer ihr zu nahe kommt. Nichts ist schändlicher als Wolfsfreundschaft. Derart von Zampanos und Sirenen betört, vom Paradoxon der Moral entkräftet, von Existenzängste gelähmt, kann die Leitungsebene ungehindert den Ethik-Kodex Sozialer Arbeit negieren.