A 20071 E

Soziale Arbeit

Deutsche Zeitschrift für soziale und sozialverwandte Gebiete

37. Jahrgang

Juni/Juli
6-7/88

Betriebliche Sozialberatung
— seit der Fabrikpflege
— als Teil betrieblicher Sozialpolitik
— in einem österreichischen Großunternehmen
— für Klein- und Mittelbetriebe
— im „betrieblichen Kalkül"

Sozialarbeit
— und künftiges Ausländerrecht
— bei Ehegattennachzug von Ausländern

und
— Mediensüchte in der Mußezeit

dzi

Soziale Arbeit

37. Jahrgang Juni/Juli Heft 6-7

INHALT

Die Sozialarbeit im Betrieb
Von der Fabrikpflege zur Betrieblichen Sozialberatung
Peter Reinicke, Berlin 202

DZI-Kolumne 203

Betriebliche Sozialberatung — Neue Wege
der Sozialarbeit in einem großen Unternehmen
Monika Schulze, Stuttgart-Untertürkheim 213

Sozialarbeit in einem österreichischen Großbetrieb
Konzept — Durchführung — Erfahrungen
Anneliese Hasenöhrl, Wien 215

Eine Idee von Sozialarbeit
dargestellt am Projekt: Dienstleistungszentrum für
Arbeitslose und Betriebsangehörige (DILAB e.V.)
Herta Werber, Berlin 221

Provokante Thesen zur Betriebssozialarbeit
Peter Sauer, Berlin 225

Ordnungsrecht und Sozialarbeit für Ausländer
— das verweigerte Bündnis
Eberhard de Haan, Bonn 228

Der Ehegattennachzug bei Ausländern — ein Fallbeispiel
Zu einer neuen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts
Joachim A. Hager, Freiburg 235

Mediensüchte in der Mußezeit
Medienpädagogische Herausforderungen und Handlungskonzepte
Klaus Neumann, Freiburg 238

Humanitäres Handeln aus politischer Verantwortung
Zum Tode von Lotte Lemke 245

Rundschau 246
Allgemeines 246
Sozialwesen 248
Gesundheitswesen 249
Kinder- und Jugendwohlfahrt 250
Ausbildungs- und Berufsfragen 251
Tagungskalender 253
Zeitschriftenbibliographie soziale Arbeit 254
Verlagsbesprechungen 262
Anschriften der Verfasser 272

Provokante Thesen zur Betriebssozialarbeit

Peter Sauer, Berlin

Dr. Peter Sauer hat eine Professur für Sozialpolitik an der Evangelischen Fachhochschule Berlin.

Die Frage muß gestattet sein, warum es in mittleren und größeren Unternehmen eine betriebliche Sozialarbeit gibt. Sicherlich verdankt diese ihre Existenz nicht den schönen blauen Augen einer Mitarbeiterin oder des schwarzen Bartes von Mustafa. Betriebliche Sozialarbeit muß ein betriebliches Kalkül im Hintergrund haben.

In weiten Bereichen ist ein solches betriebliches Kalkül ohne weiteres sichtbar und nachvollziehbar. Die Absenkung der Alkoholikerrate von 5 auf 3 Prozentpunkte ist ohne Zweifel für den Betrieb rechenhaft. Allein die direkten Kosten (Fortzahlung des Arbeitsentgeltes) sind so groß, daß aus dem Rückgang des Krankenstandes einige Positionen im Bereich der Sozialarbeit finanziert werden könnten. Es gibt aber nicht nur solche direkten und meßbaren Einflüsse der betrieblichen Sozialarbeit. Sicherlich gehen in das betriebliche Kalkül auch diejenigen Benefits ein, die sich betriebswirtschaftlich auswirken, aber nicht meßbar sind. Solche indirekte Wirkung könnte z. B. eine Senkung der Ausschußquote sein, die vielfältige Ursachen haben kann. Insgesamt ist sicherlich eine größere Arbeitszufriedenheit der Betroffenen, aber auch derjenigen, die im direkten Umfeld stehen, von großem betriebswirtschaftlichen Wert.

Hier drängt sich natürlich sofort die Frage auf, für welche Zielgruppe innerhalb des Unternehmens eine solche Arbeit geleistet wird und was man sich gerade von der betrieblichen Sozialarbeit für diese Zielgruppe verspricht. Heute wird allgemein in der Betriebswirtschaft sowie in der Sozialpolitik davon ausgegangen, daß sich um den Kern einer Stammbelegschaft, die in der Regel hochqualifiziert ist und eine längere Betriebszugehörigkeit aufweist, insgesamt also für den betrieblichen Ablauf von großer Wichtigkeit ist, mehrere Ringe von Belegschaften minderer Rechte und minderen betrieblichen Interesses gruppieren.

Um die Kernbelegschaft schließt sich ein Kreis von Mitarbeitern, die ein geringes Qualifikationsniveau aufweisen und die normalerweise relativ kurzfristig kündbar sind. Darum gruppieren sich diejenigen Stellen, die nur vorübergehend eingenommen werden (Schwangerschafts- und Urlaubsvertretungen usw.) oder bei denen die eine oder andere Form der Flexibilisierung der Arbeitszeit vorliegt (Teilzeitarbeit und andere Formen).

Zum vierten Kreis gehören diejenigen, die eigentlich keine Betriebsangehörigen sind, sondern deren Leistungen nur von Zeit zu Zeit abgerufen werden. Nicht nur seit Wallraf weiß man, daß die verschiedensten Formen der Leiharbeit immer bedeutender für die Unternehmen sind. Man kann davon ausgehen, daß der innere Ring der Belegschaft immer kleiner wird und die äußeren Ringe immer größer werden. Würde man eine volkswirtschaftliche Betrachtung anstellen, würden sich um diese Kreise noch weitere konzentrieren (ABM-Markt, Sozialhilfemarkt, „grauer" Arbeitsmarkt u. a.). Aus der betrieblichen Sichtweise sind natürlich diejenigen Arbeitskräfte interessant, auf deren Dasein der Betrieb seine Existenz aufbaut. Diese Arbeitskräfte müssen gehätschalt, aufgemuntert und sorgenfreier, kurz, effizienter gemacht werden: denn bekanntlicherweise geben glückliche Kühe mehr Milch. Das heißt, Aufgabe der betrieblichen Sozialarbeit ist es, Krankheiten früher auszukurieren oder sie gar nicht entstehen zu lassen (Suchtprophylaxe und -therapie), die Mitarbeiter sorgenfreier zu machen (Schuldnerberatung, Kinderbetreuung, Wohnungsfürsorge), Beziehungsprobleme anzugehen und diejenigen, die nicht mehr so leistungsfähig sind, aufzupäppeln (Erholungsfürsorge) oder per sozialer Absicherung früher in ein Rentnerdasein zu schicken. Solche Aktivitäten sind natürlich nur bei denjenigen Kräften interessant, bei denen die Opportunitätskosten der Arbeit sehr hoch sind (der Stammbelegschaft) und nicht bei denjenigen, die jederzeit ersetzt werden können.

Das betriebliche Kalkül der Sozialarbeit wird sich sicherlich nicht nur auf direkt zurechenbare Benefits, seien sie meßbar oder nicht, beschränken. Man wird grundsätzlich davon ausgehen können, daß solche motivationssteigernde Maßnahmen auch etwas mit der gesamten Außenbewertung des Unternehmens zu tun haben. Betriebliche Sozialarbeit

im Verein mit Sportclubs, Erholungsheimen, Kantinen und ähnlichem sind damit nicht anders einzuschätzen als Umsatzzahlen, Technologieniveau, Börsenkurs bzw. andere immaterielle Anlagevermögen des Betriebes. Hier ist sicherlich ein Blick über die Grenzen gestattet, wo einer der wichtigsten Konkurrenten auf dem industriellen Weltmarkt, Japan, durch eine Summe von Anbindungsmechanismen für seine Stammbelegschaft so produktivitätssteigernd wirkt, wie dies in den alten Industrieländern kaum noch möglich ist. Aus europäischer Sichtweise werden einzelne Bestimmungen des dortigen Arbeitsrechts (Urlaubsregelungen, Frauenentlohnung) wohl nahe an den Begriff der Ausbeutung heranreichen.

Es mag auch gestattet sein, zu fragen, ob die von der Rechenhaftigkeit von Interventionsinstrumenten — wie der betrieblichen Sozialarbeit — ausgehenden betrieblichen Kalküle erlaubt oder moralisch verwerflich sind. Aus der Sicht der Sozialpolitik, die Ziele wie soziale Sicherheit, Freiheit, Gerechtigkeit, Frieden ansteuert und ein humanes, vielleicht auch christliches, Menschenbild verwirklichen will, ist die Frage nach dem betrieblichen Kalkül zweitrangig. Wichtig ist, daß dem einzelnen geholfen wird und daß er im Mittelpunkt der Intervention steht. Dies ist der oft übersehene Januskopf der Sozialpolitik, die einerseits einzelnen und Gruppen hilft, andererseits sicher auch Produktivitätsaspekte hat. Sicher wird sich heute niemand mehr über die soziale Krankenversicherung, die versucht, einen hohen gesundheitlichen Standard vorzuhalten, nur deshalb mokieren, weil gleichzeitig damit der Produktivitätsaspekt für das Unternehmen erreicht wird. Dies gilt für alle sozialen Sicherheitseinrichtungen, die generell präventiv und damit letztendlich auch motivationssteigernd wirken.

Natürlich sollte man nicht nur betriebliche Kalküle heranziehen, sondern auch die Makroebene, d. h. eine volkswirtschaftliche Betrachtung, anfügen. Hier ist ein generelles Ziel, volkswirtschaftlich knappe Ressourcen demjenigen Wirt zuzuführen, der sie auch am effizientesten einsetzt. Ist dies nicht in weiten Bereichen der betrieblichen Sozialarbeit der Fall? Haben nicht die besonderen Konditionen, unter denen Interventionen hier durchgeführt werden, einen volkswirtschaftlichen Effizienzaspekt? Betriebliche Sozialarbeit verfügt über die einmalige Chance, nicht nur auf den Betroffenen einwirken zu können, sondern eine für ihn ganz wesentliche Bezugsgruppe — nämlich die Arbeitsgruppe — auch noch beeinflussen zu können. Wenn man einmal davon ausgeht, daß Sozialarbeit unmittelbar an einem wichtigen Lebensfeld anknüpft, wo die Menschen den größten Teil ihrer aktiven Zeit verbringen und wo Selbstwertgefühl, soziale Anerkennung und Prestige vermittelt werden. Diese Zugangschance, sowohl auf den Betroffenen als auch auf seine Bezugsgruppe, kann die betriebliche Sozialarbeit nutzen. Das Alkoholmodell von Schering, das vor einiger Zeit in der Unternehmenslandschaft Furore machte, ist sicherlich ein guter Hinweis auf geringe Zugangsbarrieren, die eine hohe Effizienz möglich machen. Solche Interventionen sind natürlich keinesfalls mit einer nichtautoritären Pädagogik verknüpft. Nein, hier wird sicherlich mit einer Reihe von Druckmitteln gearbeitet. Vielleicht muß man an dieser Stelle Abschied nehmen von einer Pädagogik, die alles nur unter Freiwilligkeit betrachtet. Betriebliche Sozialarbeit war immer zielorientiert.

Bei einer systemischen Betrachtung volkswirtschaftlicher Wirkungen darf aber andererseits auch nicht ein evtl. vorhandener kontraproduktiver Aspekt außer acht gelassen werden. Stellen nicht all die Interventionsmöglichkeiten auf mittlerem und unterem Niveau (Selbsthilfegruppen, lokale Sozialpolitik, betriebliche Sozialarbeit und andere) einen systemstabilisierenden Effekt dar? Werden nicht mit solchen Maßnahmen generelle Probleme unserer Gesellschaft zugedeckt, auf diesen Ebenen einer Lösung zugeführt und deshalb von der politischen Ebene weder bemerkt noch aufgegriffen? Auch wenn die betriebliche Sozialarbeit über niedrige Zugangsbarrieren und über eine hohe Effizienz verfügt, wird sie doch nicht an die Verursachungszusammenhänge vieler sozialer Phänomene heranreichen, diese also nur an ihren Symptomen kurieren können. Die politische Ebene bleibt aufgefordert, die Ursache für diese Phänomene (Suchtproblematik, Verarmung usw.) mit ihren Mitteln und Instrumenten anzugehen.

Es sollte aber auch nicht vergessen werden, einen Blick auf das Interventionssystem selbst zu werfen. Ist nicht die alte Mutter „Betriebsfürsorge" irgendwo am Ende ihres Lateins angekommen? Zur Zeit kann beobachtet werden, daß eine Summe von außerbetrieblichen Einrichtungen bestimmte Aspekte der betrieblichen Sozialarbeit an den Betrieb herantragen. Psychologische Dienste, Konfliktberatungszentren, aber auch Personal-

beratungseinrichtungen und andere drängen von außen heran und offerieren ihre Dienste. Für diese Unternehmen ist soziale Arbeit rechenhaft geworden. Mittel- und Kleinbetriebe gewinnen durch solche Angebote („Sozialarbeit gegen cash") Dienste, die sie aufgrund ihrer Betriebsgröße niemals selbst vorhalten können. Aber auch für Großbetriebe zeigen solche spezialisierten Angebote Trends auf. Soziale Arbeit gegen „cash" kann durchaus auch für den Mittel- und Kleinbetrieb interessant sein. Der viel größere volkswirtschaftliche Umfang von Consulting-Tätigkeiten aller Art in den Vereinigten Staaten signalisiert sicher diesen Trend. Hier ist das schöne Humanideal entblättert und auf die Ebene eines Waren- oder Dienstleistungsaustausches gebracht.

Einem Vertreter einer Ausbildungsstätte sollte es naheliegen, nach der Rolle zu fragen, die diese bei der Vermittlung von Information und Methoden aus dem Bereich der betrieblichen Sozialarbeit spielt. Nach meiner Einschätzung nur eine geringe. Dies läßt sich im wesentlichen auf zwei wichtige Faktoren zurückführen: einmal auf die Interessenlage der Dozenten, andererseits auf die der Studierenden. die Fachhochschule, als wohl größtes Kind der Bildungsreform, wurde gegründet, um einer explosionsartig gewachsenen Zahl von Abiturienten eine quasi-akademische Ausbildung zu geben. Dies führte auch zur Aufwertung der bisherigen Dozenten zu Professoren. Bis in die späten siebziger Jahre und den Anfang der achtziger Jahre wäre es sicher verfehlt, von dieser neugestalteten Gruppe einen wesentlichen Impuls für die betriebliche Sozialarbeit zu erwarten. In der Regel waren dies Kollegen, die überwiegend oder ausschließlich im akademischen Bildungsbereich aufgewachsen waren und sozialisiert wurden.

Mit der relativen Attraktivität dieser Stellen, die aber überwiegend darauf beruhte, daß das eigentliche Ziel der Mehrzahl dieser Dozenten, nämlich die Universität, nicht erreicht werden konnte, konnten auch höhere Anforderungen an Praxiserfahrungen gestellt werden. Drei- bis fünfjährige Praxiserfahrungen außerhalb der Hochschule sind heute die Regel in Ausschreibungstexten für Fachhochschulen. Auch wenn damit sicherlich eine große Informationslücke ausgefüllt werden konnte, muß damit noch nicht eine Affinität zum wirtschaftlich-industriellen System gegeben sein. Vielmehr ist zu bemerken, daß die Ablehnung dieses Systems nach wie vor eine große Rolle spielt. „Sozialarbeit unter kapitalistischen Produktionsbedingungen", Anfang der siebziger Jahre herausgegeben, ist sicherlich vom Titel ein Synonym für diese Behauptung.

Andererseits ist bei der Betrachtung der Studenten auch feststellbar, daß diese aus ähnlichen Motivationen diese Ausbildungseinrichtung gewählt haben. Bei einer jüngst durchgeführten und zur Zeit ausgewerteten Befragung von Absolventen der Evangelischen Fachhochschule Berlin war die Motivgruppe „Ablehnung des wirtschaftlich-industriellen Systems, Kampf um politische Gerechtigkeit und ähnliche" nach dem Humanideal der wichtigste Grund für die Wahl dieses Studiums.

Zu fragen ist hier natürlich, wie diejenigen, die in der Lehre und diejenigen, die als Studierende dieses System ablehnen, Integrationsarbeit in diesem leisten können. Hier hat die Fachhochschule, im Gegensatz zu ihren Vorläufern, sicherlich noch manches aufzuholen.

Nicht von ungefähr ist deshalb die Altersschichtung von Betriebssozialarbeitern eher bei mittleren Jahrgängen anzusiedeln. Das führt natürlich auch dazu, daß auf absehbare Zeit die Stellen in diesem Bereich nicht vakant und damit einer nachwachsenden Generation auch keine Chance gegeben werden. Eine weitere Folge dieses Altersaufbaus ist, daß auch das Angebot an Praktikumsplätzen nicht sehr zahlreich ist, da ja von seiten der Betriebe kein Ausbildungszwang vorliegt. Hinzu kommt, daß die Betriebe längere Praktika bevorzugen und solche Absolventen, die sowohl den betrieblichen Alltag kennen als auch eine formalisierte Ausbildung in diesem Bereich aufweisen. Hier treten Sozialarbeiter häufig in Konkurrenz zu anderen Berufsbildern (Psychologen, Betriebswirte, Sozialwirte, Soziologen), die einen größeren Bezug zur Betriebswelt haben. Für die Einbindung in bestimmten Berufsfeldern ist aber die Möglichkeit des Erlebens eigener Erfahrung in diesem Bereich von ganz entscheidender Bedeutung, wie die oben genannte Untersuchung unserer Fachhochschule nachgewiesen hat.

Was läßt sich als Fazit der oben stehenden Überlegungen festhalten? Die betriebliche Sozialarbeit dient sowohl einem betriebswirtschaftlichen Kalkül als auch einem humanen Anspruch. Dies kann moralisch nicht verwerflich sein. Sie ist in der jetzigen Form veränderungsfähig und -würdig (Sozialisierung, Vernetzung, Angebote für kleinere und mittlere

Betriebe). Sozialpolitisch muß aber Vorsicht gewahrt werden, daß der Staat sich aus seiner Gesamtverantwortungspflicht, die ihm aus dem Grundgesetz erwächst, nicht davonstiehlt und diese Aufgaben subsidiären Einrichtungen völlig überläßt.

Von den Hochschulen ist zu fordern, daß sie sich der Thematik betrieblicher Abläufe, daraus erwachsender bzw. von außen herangetragener Probleme stärker annehmen und ihre Methodik auch auf dieses Inventionsfeld abstellen.

Ordnungsrecht und Sozialarbeit für Ausländer — das verweigerte Bündnis

Eberhard de Haan, Bonn

Eberhard de Haan ist Abteilungsleiter Ausländerpolitik bei der Arbeiterwohlfahrt / Bundesverband e.V., Bonn.

Die Kritik am geltenden Aufenthaltsrecht begann 1965 mit Erlaß des Ausländergesetzes und dauert bis heute an.

Alle denkbaren Fragestellungen sind weitgehend ausdiskutiert, über ihre Alternativen muß der Gesetzgeber entscheiden — sofern ein Grundkonsens formuliert werden kann.

Auf diesen Grundkonsens ist die Sozialarbeit angewiesen. Die im Bundesinnenministerium entwickelten Gesetzentwürfe sind nicht auf Konsens, sondern auch Konflikt angelegt. Ein Konflikt, der Entscheidungen über Selbstverständnis und Verfassungsziele unserer Demokratie einbezieht.

Abstammung und Fremdheit

Als Ausländerpolitik werden Maßnahmen und Meinungen zusammengefaßt, die das Schicksal von 4,5 Millionen berühren, die in unseren Grenzen, den Grenzen eines deutschen Teilstaates leben. Ausländer sind —sagt das Gesetz — alle Menschen, die nicht Deutsche sind. Damit werden Verlegenheit, Unsicherheit und Geschichtslosigkeit sichtbar, die bis heute die Formulierung einer glaubwürdigen und durch innere Konsequenz erfolgreichen Politik belasten.

Deutscher ist nicht einfach Bürger der Bundesrepublik; Deutscher kann sein, wer das Land nie betreten hat und kein deutsches Wort spricht. Ausländer kann sein, wer hier geboren ist, deutsch als Muttersprache spricht und das Land, dem er rechtlich zugeordnet wird, gar nicht oder nur als Tourist kennt.

Unser Staatsbürgerrecht geht von biologischen Kriterien aus, die zwar historisch überliefert sind, aber sozialwissenschaftlich betrachtet ans Wahnhafte grenzen. Die Abstammung (wie auch Rasse) können weder abgelegt noch erworben werden. Im Verhältnis zum Fremden (Ausländer) bedeutet dies, daß der Fremde immer Fremder sein wird. Er kann allenfalls durch mühsamen Lernprozeß Verhaltensformen übernehmen und Wertvorstellungen respektieren, die ihm nicht vererbt worden sind.

Mit diesem Grundverständnis sind historisch die Überlegenheit von Eliten und der Vorrang von Völkern oder Rassen gerechtfertigt worden. Diese Einmischung vordemokratischer Kriterien in die Ausländerpolitik bestimmt rechtlich und noch stärker psychologisch die Grenzen der Ausländern angebotenen Integration.

Widersprüche in der Ausländerpolitik

Die amtliche Ausländerpolitik hat die Zuwanderung von Ausländern hingenommen, aber sie lange Zeit falsch gedeutet. Ihr Versuch, auf diesen nicht umkehrbaren Zuwanderungsprozeß flexibel zu reagieren, enthält wesentliche Widersprüche, die politischen Erfolg geradezu ausschließen. Jeder Ausländerpolitik werden durch Verfassung, internationales Recht und Bündnisinteressen enge Grenzen gesetzt. Mit Traumbildern von kultureller oder nationaler Homogenität kann Europa seine Zukunft verschlafen, nicht aber gestalten.

Mit wenigen Zahlen läßt sich dies belegen (Quelle: BMI, Feb. 1988):

59,2 % der 4,63 Mio. Ausländer leben seit