

MRMA

MASTER OF SOCIAL WORK - SOZIALE ARBEIT ALS MENSCHENRECHTSPROFESSION

INIB

INSTITUT FÜR INNOVATION
UND BERATUNG
AN DER EVANGELISCHEN
HOCHSCHULE BERLIN

Absolvent*innen-Studie des Master-Studiengangs „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“

Martina Stallmann
Paul Bränzel

Theresa Delze
Annika Weßlein

Berlin – September 2020

Institut für Innovation und Beratung

an der Evangelischen Hochschule Berlin e.V.
Teltower Damm 118-122
D-14167 Berlin
www.inib-berlin.de
martina.stallmann@inib-berlin.de

MRMA

Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession
Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin
<http://www.mrma-berlin.de>
info@mrma-berlin.de

Studiengang der drei kooperierenden Berliner Hochschulen:
Alice Salomon Hochschule Berlin
Evangelische Hochschule Berlin
Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin

Inhaltsverzeichnis

I Vorbemerkungen	4
II Hintergrund und Fragestellung.....	5
III Zusammenfassung der Hauptergebnisse.....	7
Teil 1: Berufliche Situation und Rückblick auf das Studium (Quantitative Befragung)	10
1. Methodisches Vorgehen	10
2. Darstellung der Ergebnisse.....	13
2.1 Berufliche Situation vor, während und nach dem MRMA-Studium.....	13
2.1.1 Wege zur aktuellen Tätigkeit und ihr Bezug zur Wunschtätigkeit	18
2.1.2 Zusammenfassung.....	22
2.2 Menschenrechtsbezüge in der Erwerbstätigkeit.....	23
2.3 Promotionen.....	32
2.4 Rückblick auf das Studium.....	35
2.4.1 Retrospektive Bewertung der Studieninhalte	35
2.4.2 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Studiengang	37
2.4.3 Rückblick auf Belastungen im Studium	41
2.4.4 Studienfinanzierung	44
2.4.5 Gründe, für die Wahl des ZPSA-/MRMA-Studiengangs	45
2.4.6 Zusammenfassung.....	47
2.5 Wünsche an den Austausch zwischen Studiengang und Ehemaligen.....	48

Teil 2: Hindernisse bei der Umsetzung menschenrechtlicher Aspekte in der sozialarbeiterischen Praxis (Qualitative Interviews)	52
1 Theoretischer Hintergrund und Fragestellung	52
2 Empirische Vorgehensweise	55
2.1 Forschungsmethode und Erhebungsinstrument	55
2.2 Feldzugang	56
2.3 Auswertungsmethode	56
3 Darstellung der Ergebnisse	57
3.1 Ebene des eigenen professionellen Selbstverständnisses	57
3.1.1 Bedeutung des ZPSA-/MRMA-Studiums	57
3.1.2 Ansätze und Möglichkeiten in der eigenen beruflichen Praxis	59
3.1.3 Fehlende Ressourcen und Folgen für die Umsetzung beruflichen Handelns	62
3.1.4 Zusammenfassung	66
3.2 Die Ebene des Kollegiums	67
3.3 Ebene der Arbeitgeber*innen, der Träger und der Leitung	72
4 Zusammenfassung der Ergebnisse aus den qualitativen Interviews	77
Literaturverzeichnis	80
Anhang	81

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Prüfungen an Hochschulen 2005 und 2017 – insgesamt, im Weiterbildungs-Studium und im Bereich Sozialwesen	5
Tabelle 2: Berufliche Tätigkeit bei Aufnahme des Studiums – Berufsbezeichnung	15
Tabelle 3: Berufliche Tätigkeit bei Aufnahme des Studiums – Tätigkeitsbereich	16
Tabelle 4: Berufliche Tätigkeit bei Aufnahme des Studiums – Arbeitsschwerpunkte	16
Tabelle 5: Erwerbssituation zum Zeitpunkt der Befragung (2018/19).....	17
Tabelle 6: Passung von Studium und Beruf.....	21
Tabelle 7: Statistische Kennwerte der Indices zur Bedeutung von Menschenrechtsbezügen in der Erwerbstätigkeit	27
Tabelle 8: Beschreibung der gebildeten Gruppen (Cluster) anhand der zugrundeliegenden Indices ..	29
Tabelle 9: Beschreibung der Cluster bezogen auf ausgewählte andere Merkmale.....	30
Tabelle 10: Promotionsvorhaben und abgeschlossene Promotionen	32
Tabelle 11: Anzahl abgeschlossener Promotionen 2015-2017 (HRK 2019)	33
Tabelle 12: Schätzung zum Anteil an Promotionen von Fachhochschulabsolvent*innen.....	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fragebogenstruktur	11
Abbildung 2: Befragungsrücklauf im zeitlichen Verlauf	12
Abbildung 3: Wann die aktuelle berufliche Tätigkeit in Bezug zum Studienabschluss aufgenommen wurde	18
Abbildung 4: Wünsche an eine berufliche Tätigkeit	19
Abbildung 5: Berufliche Situation und Erwartungen bei Studienabschluss	20
Abbildung 6: Werden von Arbeitgeber*innen/Auftraggeber*innen fachspezifische Kenntnisse über menschenrechtsrelevante Themen gefordert?	23
Abbildung 7: Bedeutung der globalen Definition Sozialer Arbeit in der Erwerbstätigkeit	25
Abbildung 8: Bedeutung der Menschenrechte als ethischer Bezugspunkt in der Erwerbstätigkeit	25
Abbildung 9: Bedeutung der Menschenrechte als rechtlicher Bezugsrahmen in der Erwerbstätigkeit	25
Abbildung 10: Bedeutung des Pakts über bürgerliche und politische Rechte in der Erwerbstätigkeit	26
Abbildung 11: Bedeutung der UN-Konvention für vulnerable Gruppen in der Erwerbstätigkeit	26
Abbildung 12: Bedeutung des Pakts über wirtschaftliche, soziale, kulturelle Rechte in der Erwerbstätigkeit	26
Abbildung 13: Bewertung der Wichtigkeit von Studieninhalten.....	36
Abbildung 14: Zufriedenheit mit dem ZPSA-/MRMA-Studium	38
Abbildung 15: Stark belastende Faktoren während des Studiums	42
Abbildung 16: Anzahl belastender Faktoren während des Studiums	43
Abbildung 17: Studienfinanzierung	44
Abbildung 18: Motive für die Wahl des Studiengangs	46
Abbildung 19: Gewünschte Kontaktformen zwischen Studiengang und Ehemaligen	49
Abbildung 20: Gewünschte Inhalte beim Austausch zwischen Studiengang und Ehemaligen.....	50
Abbildung 21: Nutzung einer Alumni-Plattform.....	51

I Vorbemerkungen

Seit im Jahr 2002 der Studiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ mit den ersten Studierenden an den Start ging, haben bis heute¹ neun Durchgänge dieses Studium durchlaufen. Es ist ein kleiner Studiengang, in welchem in den ersten Jahren ca. 15-25 Studierenden pro Durchgang eingeschrieben waren, später stieg die Teilnehmer*innenzahl an und ist derzeit auf 30 begrenzt. Als die Zahl der Absolvent*innen des Studienganges die hundert überstieg, wurde daran gedacht, eine umfangreichere Studie zum Verbleib der Ehemaligen ins Leben zu rufen. Die nun abgeschlossene Studie besteht aus einem quantitativen und einem qualitativen Teil. Der quantitative Teil wurde von Martina Stallmann, die Lehrende im Studiengang ist, und Paul Bränzel, ein Ehemaliger des Studiengangs, erarbeitet. Den qualitativen Teil haben Theresa Delze und Annika Weßlein durchgeführt; beide sind Studierende des 10. Studiendurchgangs. Für sie war dieser Teil der Absolvent*innen-Studie gleichzeitig eine Projektarbeit, also eine Studienleistung, die im 3./4. Semester erbracht wird; Betreuerinnen des Projekts waren Marie Reichenbach und Martina Stallmann. Kurz vorausgeschickt sei, dass im qualitativen Teil 10 Interviews mit Absolvent*innen realisiert werden konnten; an der quantitativen Befragung haben 61 bzw. 62 Ehemalige teilgenommen.

Der Studiengang ist eng mit dem Namen Silvia Staub-Bernasconi verbunden. Das betrifft nicht nur den theoretischen Bezug, sondern auch die Person Silvia Staub-Bernasconi selbst, von der die Initiative für den Studiengang ausging. Gemeinsam mit Mitstreiter*innen an den drei Berliner Hochschulen, die einen Studiengang in Sozialer Arbeit anbieten², gelang es, den Studiengang Anfang der 2000er Jahre ins Leben zu rufen. Organisatorisch wurde der Masterstudiengang zu Beginn in Form eines gemeinnützigen Vereins geführt, dem Zentrum für Postgraduale Studien e.V. (ZPSA). 2014 ging der Studiengang in eine direkte Form der Kooperation der drei Hochschulen über und erhielt den Namen „Menschenrechtsmaster“ (MRMA).³ Abgeschlossen wird der Master mit dem Titel „Master of Social Work“ (MSW).

Zu Beginn war der Studiengang einer von wenigen Angeboten, die einen Masterabschluss in der Sozialen Arbeit ermöglicht haben. Damit sollte Studierenden der Sozialen Arbeit auch der Zugang zur Promotion erleichtert werden. Von Anfang an war der Studiengang so konzipiert, dass er berufsbegleitend studiert werden kann. Das Anliegen eines unmittelbaren Transfers zwischen Theorie und Praxis wird damit umgesetzt, auch wenn es keine direkte Einbindung der Berufstätigkeit in das Curriculum gibt. Zusätzlich sehen die Zugangsbedingungen vor, dass berufspraktische Erfahrungen vorliegen müssen. Mit diesem Anspruch wird der Studiengang formal zu einem wissenschaftlichen Weiterbildungsangebot, mit der Folge, dass er ein „Bezahl-Master“ ist. Dementsprechend muss sich der Studiengang aus den Studiengebühren vollständig selbst finanzieren. Alle diejenigen, die nicht über entsprechende Finanzmittel verfügen, Studiengebühren vermeiden möchten oder keinen Zugang zu entsprechenden Fördermöglichkeiten (Stipendium, Finanzierung/Teilfinanzierung durch Arbeitgeber*innen etc.) haben, werden aller Voraussicht nach alternative Weiterbildungsmöglichkeiten in Betracht ziehen.

Der folgende Bericht gliedert sich, entsprechend dem methodischen Vorgehen in der Absolvent*innen-Studie, in zwei Hauptteile, einen qualitativen und einen quantitativen Teil, in denen jeweils eine Beschreibung der Vorgehensweise und die Ergebnisdarstellung erfolgt. Im Schlussabschnitt werden die Ergebnisse aus beiden Teilen zusammengeführt und diskutiert.

¹ Die Angabe bezieht sich auf das Jahr 2019.

² Das sind die Berliner Hochschulen Alice-Salomon-Hochschule, Evangelische Hochschule Berlin und Katholische Hochschule für Sozialwesen.

³ Mit diesem Exkurs in die Vergangenheit des Studienganges sollen auch einige im Folgenden immer wieder auftauchende Abkürzungen wie ZPSA – MRMA – MSW Erläuterung finden.

II Hintergrund und Fragestellung

Absolvent*innen-Studien bzw. Verbleibstudien sind heute zu einem Standardinstrument des Qualitätsmanagements von Hochschulen geworden. In Akkreditierungsverfahren werden sie entweder eingefordert oder sind zumindest hoch erwünscht. So existiert eine unüberschaubare Vielzahl von kleineren oder größeren, veröffentlichten oder unveröffentlichten Studien, die sich auf einzelne Hochschulen oder Studiengänge beziehen. Was jedoch bisher fehlt⁴, sind Verbleibstudien, die sich mit der spezifischen Gruppe der Studierenden in berufsbegleitenden Weiterbildungs-Masterstudiengängen befassen. Das mag damit zusammenhängen, dass diese Studiengänge an den Hochschulen nur einen sehr geringen Teil ausmachen. So fallen entsprechend einer Auszählung des Instituts der deutschen Wirtschaft (2019) auf Basis einer Auszählung aus dem Hochschulkompass nur 892 Studiengänge und damit 4,5 % des gesamten Studienangebotes auf weiterbildende Masterstudiengänge (Konegen-Grenie 2019).

Genauere Auskunft dazu, in welchen Fachrichtungen berufsbegleitende⁵ Studiengänge angeboten werden, gibt eine Untersuchung von Minks u. a. (2011), wobei sich die Angaben auf eine Erhebung im Jahr 2009 beziehen, also nicht mehr ganz aktuell sind. Diese Umfrage an Universitäten und Fachhochschulen ergab, dass zum damaligen Zeitpunkt immerhin 161 von 187 der beteiligten Fachhochschulen (86 %) berufsbegleitende Masterstudiengänge anbieten. Von den insgesamt 362 dort angebotenen Studiengängen fallen die meisten (61 %) auf die Wirtschaftswissenschaften; in der Fachrichtung „Sozialwesen“ sind es lediglich 4 %, was gerundet 14 Studienangeboten entspricht. Darunter sind (gerundet) 8 Studiengänge, die Berufserfahrung und einen Erstabschluss verlangen (Minks u. a. 2011, Abb. 4.10, S. 41).

Auch der Blick auf Zahlenmaterial zu abgeschlossenen Prüfungen des Statistischen Bundesamts macht den geringen Anteil deutlich, den die wissenschaftliche Weiterbildung im Fachgebiet „Sozialwesen“ ausmacht. So fallen von allen erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen im Jahr 2017 lediglich 2 % auf ein Weiterbildungsstudium; im Studienbereich Sozialwesen sind es 2,3 %; im Prüfungsjahr 2005 waren es sogar nur 1 % insgesamt bzw. 1,4 % in Sozialwesen.

Tabelle 1: Prüfungen an Hochschulen 2005 und 2017 – insgesamt, im Weiterbildungs-Studium und im Bereich Sozialwesen

Prüfungen im Jahr 2017	Gesamt	Im Weiterbildungsstudium
insgesamt	501.734	10.071 (2,0 %)
im Studienbereich Sozialwesen	16224	372 (2,3 %)
Prüfungen im Jahr 2005	Gesamt	
insgesamt	252.482	2.511 (1,0 %)
im Studienbereich Sozialwesen	9.863	139 (1,4 %)

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.2 der Jahre 2005 und 2017; Tabelle 9

Die berichteten Zahlen machen zum einen die Bedeutung des Studiengangs „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ bei der akademischen Verankerung der Sozialen Arbeit deutlich. Zum anderen weisen die Zahlen auf einen möglichen Grund hin, weshalb Verbleibstudien im Bereich weiterbildende,

⁴ Den Autor*innen sind zumindest keine entsprechenden Studien bekannt geworden.

⁵ Die Begriffe „berufsbegleitende“ und „weiterbildende“ Studiengänge sind nicht deckungsgleich, haben aber eine relativ große Schnittmenge.

berufsbegleitende Studiengänge kaum zu finden sind. Durch die insgesamt geringen Absolvent*innenzahlen, die sich auf ein ausdifferenziertes Studienangebot in verschiedenen Fachgebieten verteilen, kommen für einzelne Studienangebote größere Fallzahlen, die für quantitative Erhebungen nötig sind, schwer bzw. i. d. R. erst in Zusammenfassung mehrerer Abschlussjahrgänge zusammen, was deren Durchführung erschwert.

So ergibt sich die Situation, dass die vorliegende Verbleibstudie nicht auf andere Studien, die sich auf weiterbildende, berufsbegleitende Studiengänge beziehen, zurückgreifen kann, schon gar nicht für den Bereich der Sozialen Arbeit. Auch qualitative Studien konnten nicht entdeckt werden. Vergleichsmöglichkeiten, besonders im quantitativen Teil, ergeben sich daher nur mit Absolvent*innen-Studien, in denen mehrere Abschlussarten und Studiengänge zusammengefasst sind.

Fragestellungen in „klassischen“ Verbleibstudien beziehen sich auf den Übergang von Studium in den Beruf und den längerfristigen Berufsverlauf. Ziel ist i. d. R., Rückschlüsse auf die Gestaltung eines Studienganges oder der Hochschulbildung insgesamt zu ziehen. In diesem Sinne können Verbleibstudien zur Weiterentwicklung eines Studienangebots beitragen. Auch die vorliegende Studie verfolgt das Ziel, eine Rückmeldung der Ehemaligen des Studiengangs zu erhalten, um sich seiner Qualitäten zu versichern und Problematiken aufzudecken. Dies wird Kernthematik des quantitativen Teils dieser Studie sein.

Als Bezugspunkte für diesen Teil dient zum einen das „Kooperationsprojekt Absolventenstudien“ (KOAB)⁶, ein hochschul- und studiengangübergreifender Verbund, dem inzwischen mehr als 60 Hochschulen angeschlossen sind. KOAB stellt ein einheitliches Verfahren mit einem standardisierten Kernfragebogen zur Verfügung, welcher die Möglichkeit von Zusatzfragen, die Durchführung der Erhebung und eine hochschulspezifische Auswertung ermöglicht. Neben diesem Service-Aspekt für Hochschulen steht zudem auch der gewonnene umfangreiche Datensatz für die Hochschulforschung zur Verfügung. Der andere Bezugspunkt der vorliegenden Studie sind die Studien, die das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) zum Thema „Bildungsverläufe und Beschäftigung“ durchgeführt hat.⁷ Auf Grundlage von repräsentativen Stichproben wurden u. a. deutschlandweit Langzeitstudien zum Verbleib von Hochschulabsolvent*innen durchgeführt.

Darüber hinaus soll in der vorliegenden Studie ein zusätzlicher Blickwinkel eingenommen werden. Dieser bezieht sich auf die Frage, inwieweit die inhaltlichen Bezüge des Studienganges, Soziale Arbeit und Menschenrechte, über die Absolvent*innen in die berufliche Praxis transferiert werden. Trägt der Studiengang dazu bei, eine menschenrechtsbezogene Soziale Arbeit in der beruflichen Praxis zu etablieren? Dies soll zum einen über die Einschätzungen der befragten Absolvent*innen im quantitativen Teil untersucht werden. Zum anderen ist diese Frage nach der Verankerung menschenrechtsbezogener Sozialer Arbeit Kernthema des qualitativen Teils der vorliegenden Studie. Hier liegt der Fokus besonders auf der Frage, welche Hemmnisse bei der Umsetzung einer explizit auf Menschenrechte ausgerichteten Sozialen Arbeit vorliegen. Sind es Gründe, die sich auf eine Fachdiskussion beziehen oder sind es andere Bedenken? Oder wird eigentlich implizit im Sinne menschenrechtlicher Ansätze gehandelt, ohne sich explizit auf diese zu beziehen? Hierzu sollen die Absolvent*innen, als Expert*innen des ausgewählten Fokus, nach ihrer Sichtweise und Einschätzung in qualitativen Interviews befragt werden.

Zu den beiden genannten Hauptfragestellungen der Verbleibstudie kommt eine weitere Zusatzfragestellung hinzu, die sich auf die Vernetzung der Absolvent*innen untereinander bezieht. Ein häufig geäußerter Wunsch aus dem Studierenden- und Absolvent*innenkreis verbindet sich mit der Frage, wie die Kontakte zu anderen Ehemaligen aktiv gehalten werden können, um einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, fachliche Fragen zu diskutieren oder vielleicht auch einfach nur, um

⁶ Siehe dazu die Internetseite: http://www.istat.de/de/koab_a.html

⁷ Siehe dazu die Internetseite: <https://www.dzhw.eu>

in persönlichem Kontakt mit dem Studiengang zu bleiben. In einem zusätzlichen Teil des quantitativen Fragebogens wurde daher nach Wünschen zu einer internetbasierten Alumni-Plattform als eine umsetzungsorientierte Möglichkeit der gewünschten Vernetzung gefragt.

III Zusammenfassung der Hauptergebnisse

Forschungsmethodisch basieren die Ergebnisse der vorliegende Absolvent*innen-Studie auf einer quantitativen und einer qualitativen Datenerhebung. Den quantitativen Teil bildet eine Online-Befragung von insgesamt 127 Absolvent*innen, die in den Jahren 2004 bis 2018 ihr Studium erfolgreich beendet haben. Von ihnen haben sich 61 an der Befragung beteiligt. Die erreichte Rücklaufquote ist mit 48 % zufriedenstellend. Dennoch kann – wie auch in anderen Absolvent*innen-Studien – davon ausgegangen werden, dass Ehemalige, die sich eng mit dem Studiengang verbunden fühlen, stärker in der Stichprobe vertreten sind als andere. Der qualitative Teil der Studie besteht aus neun qualitativen, persönlich geführten Interviews sowie einem weiteren zehnten, bei dem die Antworten schriftlich gegeben wurden. Auch für diese zehn Interviewten gilt, dass es sich um Absolvent*innen mit großer Nähe zu den Studieninhalten handelt.

Aus dem quantitativen Teil lässt sich – bezogen auf den Zeitpunkt der Erhebung (Winter 2018/19) – eine hohe Erwerbsbeteiligung der Absolvent*innen von 92 % ermitteln, d. h. bis auf wenige Ausnahmen sind fast alle Befragte berufstätig, und zwar ganz überwiegend in einer sozialversicherungspflichtigen Anstellung. Zu berücksichtigen ist, dass der Studienabschluss zum Befragungszeitpunkt zwischen wenigen Monaten bis zu 14 Jahre zurückliegen kann. Das sehr positive Ergebnis zur Erwerbsbeteiligung der ZPSA-/MRMA-Absolvent*innen ist jedoch kein Alleinstellungsmerkmal, denn auch in anderen Verbleibstudien wie z.B. der Studien des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW - Euler u. a. 2018, Briedis 2016) wird von hohen Erwerbstätigenzahlen um 90 % berichtet.

Ein hoher Erwerbstätigenanteil unter den Absolvent*innen des ZPSA-/MRMA-Studienganges ist ein zu erwartendes Ergebnis, und zwar a) weil es sich um einen berufsbegleitenden Studiengang handelt, b) das Vorliegen von Berufserfahrung Voraussetzung für die Zulassung zum Studium ist und c) es derzeit eine hohe Nachfrage im Tätigkeitsbereich Sozialer Arbeit gibt (Bundesanstalt für Arbeit 2019). Interessanter als der reine Erwerbstätigenanteil ist daher die Frage, welche Veränderungen es bei der beruflichen Position gegeben hat. Hier ist eine positive Tendenz zu beobachten: Waren bei bzw. unmittelbar vor Beginn des Studiums 18 % in Leitungsposition, als Referent*in oder im wissenschaftlichen Bereich tätig, sind es zum Zeitpunkt der Befragung 49 % (30 der 61 Befragten). Die DZHW-Studie (Euler u. a. 2018) berichtet für Absolvent*innen 10 Jahre nach Abschluss einen Anteil von ca. einem Drittel in leitender Position (inkl. wissenschaftliche Angestellte), wobei es sich um Masterabschlüsse im Allgemeinen handelt und nicht spezifisch um weiterbildende Masterabschlüsse wie in der vorliegenden Studie.

Etwa zwei Drittel der Befragten geben an, dass der absolvierte Masterstudiengang für ihre Berufstätigkeit genau das richtige gewesen sei. Unter den früheren Studiendurchgängen (Studienbeginn zwischen 2002 und 2008/9) liegt dieser Anteil sogar bei 80 %. Ein Vergleichswert kann – bei in etwa gleicher Frageformulierung – einer Absolvent*innen-Studie aus dem Jahr 2014 (Alesi u. a. 2017) entnommen werden und beträgt für Masterabsolvent*innen im Allgemeinen 36 %.

Auch in den qualitativen Interviews wird die Bedeutung des Studiums von allen zehn Interviewten betont. Neben den erworbenen Kenntnissen wird der Stellenwert der erworbenen menschenrechtlichen Haltungen als wichtige Veränderung hervorgehoben. Nicht nur das ehemalige Studium, sondern auch die Möglichkeit, den weiteren Kontakt zum Studiengang aufrecht erhalten zu können, stellt für sie eine

wichtige Ressource für die anschließende berufliche Tätigkeit dar. Die angedachte verstärkte Alumni-Arbeit kann hier einen weiteren Beitrag leisten.

In den persönlichen Interviews wird das Studium als ein besonderer Raum dargestellt. Einige sagen, es hätte sie durch den vielseitigen intensiven Input vor einem vorzeitigen beruflichen Burnout bewahrt: *„Der Studiengang hat mich gerettet!“*. Das Studium wird aber auch als akademischer Raum erlebt, der durch Abgeschlossenheit charakterisiert ist, und wird in einem Interview als *„Blase“* bezeichnet. Die Vermittlung zwischen diesem besonderen Raum ‚innerhalb‘ und dem Raum ‚außerhalb‘, also der beruflichen Praxis, stellt sich als Schwierigkeit dar. Das gilt umso mehr, wenn sich die Praxis – in der Bewertung der Interviewten – als widerständig gegenüber einem menschenrechtbasierten Ansatz verhält. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, den Theorie-Praxis-Transfer im Studium noch stärker zu thematisieren.

Sowohl die quantitativ wie auch die qualitativ gewonnenen Ergebnisse verweisen auf ein Diskrepanz-Erleben zwischen dem – durch das Studium veränderten – eigenen beruflichen Selbstverständnis und Handeln und dem der anderen des beruflichen Umfeldes. Die Interviewten berichten, dass der Bezug auf Menschenrechte oft nicht ernst genommen, ins Lächerliche gezogen oder und als zu aufwändig abgewiesen würde. Zwar seien Menschenrechte gern in Leitbildern gesehen, aber eine wirkliche Umsetzung finde – von Ausnahmen abgesehen – nicht bzw. zu wenig statt. Die Interviewten haben Strategien entwickelt, mit dieser Situation umzugehen. Eine davon ist, sich nicht explizit auf die Menschenrechte zu beziehen, sondern diese Inhalte und Haltungen quasi *„getarnt“* durchzusetzen bzw. sie den Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen unterschwellig zu vermitteln.

Eine andere Alternative stellt die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle dar, die deutlicher an Menschenrechten orientiert ist. Dass Stellenwechsel verbreitet sind, legen die quantitativen Ergebnisse nah: Bereits während des Studiums kommt es bei 40 % der Befragten zu Stellenwechseln. Und ihre Tätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung sehen nur 31 % als ‚Lebensstellung‘ an. Auch unter den früheren Studiendurchgängen, also denen mit bereits längeren Erwerbswegen, liegt dieser Anteil bei eher niedrigen 44 %. Neben Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz spielen bei der Wechselabsicht auch strukturelle Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle (z. B. Befristung bei projektbezogenen Stellen, Anteil freier Stellen), die in der vorliegenden Studie nicht erhoben bzw. berücksichtigt wurden.

Nicht in allen qualitativen Interviews erfolgt eine Bewertung des Arbeitsplatzes als eher fern von den eigenen Vorstellungen einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit. Es wird auch von positiven Arbeitszusammenhängen berichtet. Hier spielt zum einen eine Rolle, ob die Institutionen, bei denen die Arbeitsstellen angesiedelt sind, diesen Ansatz stützen und explizit umsetzen wollen. Zum anderen sind es die Personen in Leitungsfunktion, die eine wichtige Rolle ausüben. Verfügen sie selbst über Kenntnisse zu einem menschenrechtsbasierten Ansatz oder gibt es zumindest eine Offenheit bzw. den Willen, diesen Ansatz zu fördern, ergeben sich daraus gute Voraussetzungen für eine Umsetzung. Da – wie den quantitativen Daten entnommen werden kann – ca. die Hälfte der Absolvent*innen in leitenden oder ähnlich verantwortlichen Positionen ist, ergeben sich durchaus positive Perspektiven auf die Möglichkeiten der Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit.

Auch eine differenzierte Analyse der quantitativen Daten zum Diskrepanz-Erleben in der Berufstätigkeit zeigt, dass es unterschiedliche Bewertungen gibt. Die Antwortmuster legen die Existenz von drei Teilgruppen nahe. Eine Teilgruppe äußert sich ganz im Sinne einer sehr starken Differenz zwischen dem eigenen beruflichen Selbstverständnis und dem von Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen. Diese Teilgruppe umfasst ca. ein Drittel der Befragten. Für die größere Teilgruppe, ca. die Hälfte, bewegt sich das Diskrepanz-Erleben auf deutlich geringerem Niveau oder ist kaum vorhanden. Offensichtlich ist es dieser Teilgruppe gelungen, entweder ein entsprechendes Arbeitsumfeld zu finden oder es ihren Ansprüchen gemäß zu gestalten. Schließlich gibt es eine kleine Teilgruppe (10 Absolvent*innen), deren

Angaben zufolge ein menschenrechtsbezogenes berufliches Selbstverständnis in der Berufstätigkeit nur mittlere bis wenig Bedeutung hat und dies in gleicher Weise für ihren Arbeitskontext gilt.

Die Wirkung des Studienganges in der Praxis, also die Verbreitung der Idee und Umsetzung des Ansatzes einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit, ist demnach unterschiedlich zu bewerten. Während einige Absolvent*innen einen Berufskontext gefunden (oder sich geschaffen) haben, in dem sie überwiegend in Übereinstimmung mit ihren beruflichen Überzeugungen arbeiten können, bewegen sich andere im Konflikt mit ihrem Arbeitsumfeld. Besonders für diese Gruppe ist ein unterstützendes Netzwerk, beispielweise zu anderen Ehemaligen oder dem Studiengang von besonderer Bedeutung und Nutzen. Aber es gibt auch Ehemalige, in deren Berufstätigkeit ein expliziter Bezug zu Menschenrechten nicht gegeben ist oder ggf. auch gar nicht angestrebt wird. Für sie stand möglicherweise der Masterabschluss als solcher im Vordergrund oder es haben sich im Berufsverlauf die Interessen hin zu anderen Inhalten verschoben. Ob diese Gruppe unter denen, die sich nicht an der Befragung beteiligt haben, einen größeren Anteil hat, muss offenbleiben.

Wie oben berichtet, wird das Studium im Rückblick sehr positiv bewertet. In der quantitativen Befragung ergeben sich auf die Frage nach der allgemeinen Studienzufriedenheit hohe Zustimmungswerte von 83 %. Aber auch in anderen Verbleibstudien blicken Ehemalige mit Zufriedenheit auf ihr Studium zurück. In der Studie von Alesi u. a. (2017) sind es beispielsweise ebenfalls hohe 75 %, die zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrem Studium waren.

Die offene Abfrage von positiv und negativ erlebten Dingen im Verlauf des ZPSA-/MRMA-Studiums weist keinen einzelnen, ganz bestimmten, besonders häufig genannten Kritikpunkt auf. Es werden vielmehr unterschiedliche Aspekte genannt, in denen sich eher persönliche Präferenzen abbilden. Einige Tendenzen gibt es dennoch. So wird die diskussionsfreudige Atmosphäre im Studiengang sehr geschätzt und bedingt durch die intensiven Präsenzzeiten haben sich unter den Studierenden zum Teil enge Beziehungen bilden können, die auch nach Abschluss des Studiums weiterbestehen. Auf der Kritikseite wird der Wunsch nach mehr Praxisbezug geäußert. Hier verbinden sich die Ergebnisse mit den Aussagen aus den qualitativen Interviews, in denen ebenfalls eine verstärkte Thematisierung des Theorie-Praxis-Transfers zu Ausdruck kommt.

Ein wichtiges Ergebnis ist schließlich, das die Hauptbelastung während des Studiums in der Erwerbstätigkeit besteht. Von wenigen Ausnahmen abgesehen (5 der 61 Befragten) waren alle während des Studiums berufstätig, wobei in dieser Zeit eine Reihe von Stellenwechseln stattfanden, bei denen die Verringerung des Arbeitsumfangs jedoch i. d. R. nicht im Vordergrund stand. Die Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu bestreiten auf der einen Seite, und das Interesse, sich mit einem berufsbegleitenden Studium weiterbilden zu wollen, führen zu einer besonderen Belastungssituation. Dass diese Situation gemeistert werden kann, hat zum einen mit dem Willen der Studierenden zu tun, zum anderen mit Unterstützung durch Freund*innen und Angehörige sowie den Möglichkeiten, die von Arbeitgeber*innen hinsichtlich der Gestaltung von Abwesenheitszeiten gewährt werden. Im Zusammenhang mit berufsbegleitenden Studiengängen, auf förderliche (entlastende) Rahmenbedingungen zu achten und Studierbarkeit zu gewährleisten, ist eine allgemeine Forderung an Hochschulen, Arbeitgeber*innen sowie die Politik und Gewerkschaften, die sich nicht allein auf den ZPSA-/MRMA-Studiengang bezieht.

Teil 1: Berufliche Situation und Rückblick auf das Studium (Quantitative Befragung)

1. Methodisches Vorgehen

Zielsetzung des quantitativen Teils war es, von möglichst vielen Absolvent*innen Informationen zu den folgenden Themenschwerpunkten zu erhalten:

- aktuelle Berufstätigkeit (Zeitpunkt der Befragung)
- Bewertung von menschenrechtlichen Bezügen in der aktuellen Tätigkeit
- berufliche Veränderungen (vor – während – nach dem Studium)
- Bewertung der Passung von beruflichen Anforderungen und Studium; Rückblick auf die Inhalte des Studiums
- Belastungen während des Studiums
- allgemeine Rahmendaten zum Studium
- Gründe für die Aufnahme des Studiums

Die aufgeführten Themen orientieren sich zum Teil am Fragenkatalog der Absolvent*innen-Studien des KOAB-Verbundes. Die ursprüngliche Intention, sich eng an deren Studien zu halten um Vergleiche möglich zu machen, musste jedoch verworfen werden. Die inhaltliche Spezifik des Studienganges „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ einerseits und sein Format als berufsbegleitender Weiterbildungsstudiengang andererseits führten dazu, dass letztendlich nur wenige Fragen übernommen werden konnten. Anders als bei einer Befragung von Absolvent*innen eines Erststudiums sind im Fall eines weiterbildenden Studiums die beruflichen Veränderungen, die sich ausgehend von der Tätigkeit vor dem Studium im Zusammenhang mit dem Studium ereignen, von erheblichem Interesse. Auch wird kein kompletter beruflicher Werdegang erhoben⁸, sondern es werden lediglich ausgewählte potentielle Veränderungspunkte betrachtet. Genaue Angaben zur beruflichen Tätigkeit sollten daher gemacht werden:

- a) zur aktuellen Tätigkeit,
- b) zur Tätigkeit vor Aufnahme des Studiums und
- c) zur Wunschtätigkeit nach Abschluss des Studiums, soweit eine solche umgesetzt werden konnte.

Neu zu konzipieren war der Fragebogenteil, der sich mit dem Thema menschenrechtlicher Bezüge der aktuellen Tätigkeit befasst. Hier wurde abgefragt, ob Menschenrechte und/oder bestimmte UN-Konventionen in der eigenen beruflichen Tätigkeit eine Rolle spielen. Dies sollte auf vier Ebenen bewertet werden, und zwar in Bezug auf das eigene Selbstverständnis und das berufliche Handeln sowie auf den/die Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen. Mit diesen Fragen sollte herausgefunden werden, ob und wie stark die im Studium vermittelten Inhalte in der aktuellen Tätigkeit umgesetzt und gelebt werden (können).

Eine allgemeine Frage nach der Passung von Studium und beruflicher Tätigkeit (übernommen aus dem KOAB-Fragebogen) wurde durch einen Rückblick auf das Studium ergänzt, in dem es um die Frage ging, welche Inhalte aus aktueller beruflicher Sicht wichtig oder weniger wichtig waren oder welche Inhalte

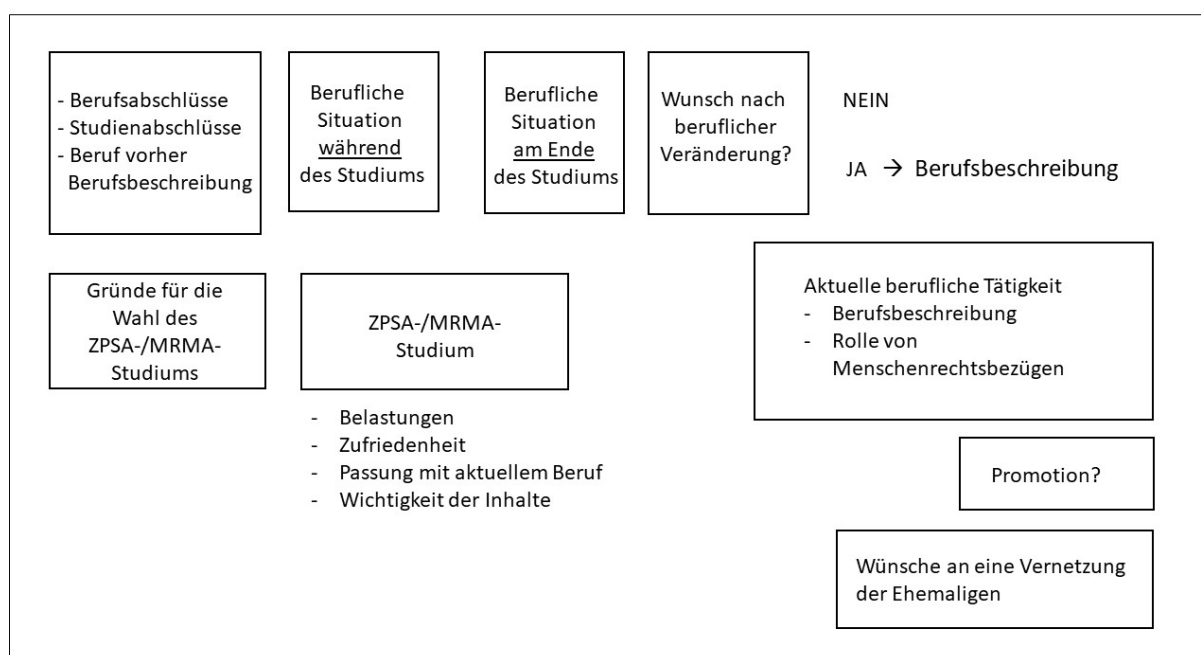
⁸ Ein kompletter Berufsverlauf wird beispielsweise in der DZHW-Studie von Fabian u. a. (2016) zum Verbleib von Master-Studierenden erhoben.

für die aktuelle berufliche Tätigkeit gefehlt hätten. Weiterhin wurden Fragen zu den Belastungen während der Studienzeit gestellt und in einer offenen Frage konnten sich die Ehemaligen dazu äußern, welche Aspekte des Studienganges ihnen in besonderer Erinnerung geblieben sind. Bei allen retrospektiven Fragen ist zu berücksichtigen, dass die Zeitspanne zwischen Befragungszeitpunkt und Studienabschluss mitunter sehr divergent ist und zwischen ca. 2 und ca. 15 Jahren variieren kann.⁹

Der Fragebogen war so aufgebaut, dass er bei ersten berufsbezogenen Abschlüssen (inkl. Studium) vor Aufnahme des ZPSA-/MRMA-Studiums beginnt und im weiteren Verlauf zeitlich chronologisch vorgeht bis zum Ende des Studiums. Damit sollte die Rückerinnerung der Teilnehmenden unterstützt werden. Im Abschluss des Fragebogens wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, Wünsche in Bezug auf eine internetbasierte Austausch- und Informations-Plattform für Ehemalige des Studienganges zu äußern. Der Fragebogen ist im Anhang beigefügt.

Einen Überblick zur Struktur der Befragungsthemen gibt Abbildung 1. Dort ist eine Handskizze aufgeführt, die im Rahmen eines Forschungsmethoden-Seminars mit Studierenden des 10. Durchgangs (MSW 10) entstanden ist.

Abbildung 1: Fragebogenstruktur



Der aufgeführte Fragenkatalog wurde in einer Online-Befragung mit Hilfe des Anbieters Social Science Survey¹⁰ umgesetzt. Diese Form der schriftlichen Befragung war durch das Vorhandensein einer aktuellen Liste der E-Mail-Adressen der ehemaligen Absolvent*innen möglich.

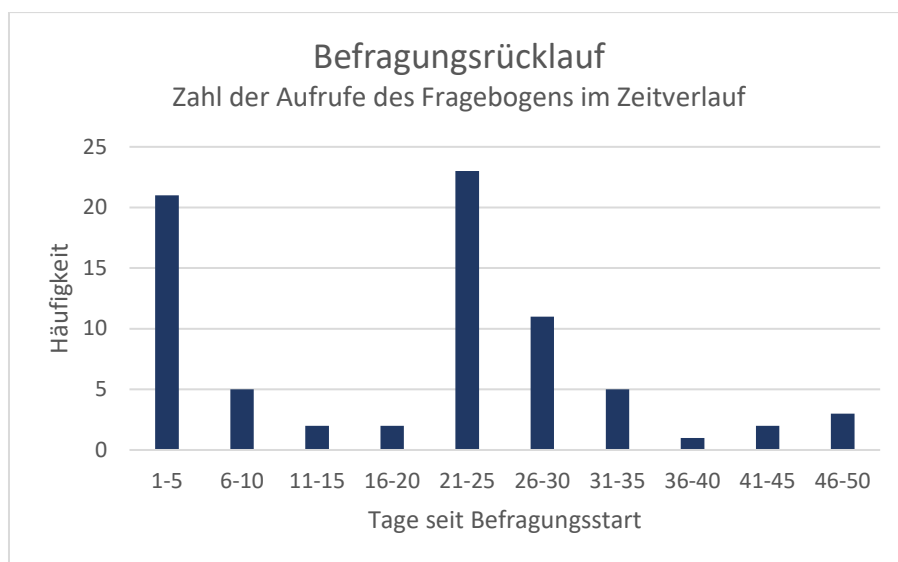
⁹ Die starke Divergenz beim Zeitbezug ist ein generelles Problem in der vorliegenden Studie. Einzelne Abschlussjahrgänge konnten aufgrund der jeweilig sehr geringen Fallzahlen nicht getrennt voneinander ausgewertet werden. Möglich war lediglich eine Einteilung in zwei Gruppen, und zwar a) Studiendurchgänge 1 bis 5 (Studienbeginn 2002 bis 2008/9, n = 32) und b) Studiendurchgänge 6 bis 9 (Studienbeginn 2010 bis 2016, n = 28); ein Fragebogen ohne Angabe.

¹⁰ Der Anbieter, die SoSci Survey GmbH, stellt die Befragungsplattform für nichtkommerzielle Projekte kostenlos zur Verfügung; Sitz ist in Deutschland; siehe <https://www.soscisurvey.de>

Die Befragung stellt eine Vollerhebung aller Studierenden dar, die den Studiengang erfolgreich abgeschlossen haben. Einbezogen wurden alle Studiendurchgänge mit Beginn im Jahr 2002 (der sog. MSW 1) bis einschließlich Beginn im Jahr 2016 (MSW 9). Insgesamt handelt es sich um 134 Absolvent*innen. Bei 4 Absolvent*innen war keine E-Mail-Adresse verfügbar, weitere 3 E-Mail-Adressen erwiesen sich als nicht mehr gültig, so dass letztlich 127 Absolvent*innen in die Studie einbezogen werden konnten.

Die Einladung zur Befragungsteilnahme wurde am 21.11.2018 durch die Studiengangkoordination verschickt. Eine erneute Aufforderung erfolgte am 08.12.2018; geschlossen wurde die Befragung am 13.01.2019. Die Resonanz zum Befragungsaufruf ist Abbildung 2 zu entnehmen; dort ist die Häufigkeit der Aufrufe des Links zum Fragebogen im Zeitverlauf dargestellt. Deutlich zu sehen sind die Aufrufspitzen in zeitlicher Nähe zum ersten Teilnahmeaufruf und zur Erinnerungs-E-Mail. Möglicherweise hätte ein dritter Aufruf zu einem noch höheren Rücklauf geführt.

Abbildung 2: Befragungsrücklauf im zeitlichen Verlauf



Unter den insgesamt 75 Aufrufen der Fragebogen-Internetseite befanden sich neun Fälle, in denen der Fragebogen nur angeschaut wurde, ohne etwas anzukreuzen, bzw. nur sehr wenige Fragen beantwortet wurden. Weitere vier Antwortende haben den Fragebogen abgebrochen und zu einem anderen Zeitpunkt die Befragung erneut aufgenommen. Da eine Zwischenspeicherung der Antworten nicht möglich war, haben diese Teilnehmenden den Fragebogen erneut von Anfang an ausgefüllt. Die abgebrochenen Fälle wurden herausgefiltert. In einem weiteren Fall wurde ausschließlich der Fragebogensenteil, der sich mit Wünschen an eine Alumni-Plattform befasst, beantwortet. Insgesamt reduziert sich damit die gewonnene Stichprobe mit Angaben zum beruflichen Verbleib auf 61 Fälle. Die Auswertung zur Alumni-Plattform bezieht sich auf 62 Antwortende.

Bei einer Ausgangsgröße von insgesamt 127 Absolvent*innen ergibt sich damit eine Rücklaufquote von 48 % zum Fragebogensenteil der Verbleibstudie und von 49 % zum Fragebogensenteil „Wünsche an eine Alumni-Plattform“.

2. Darstellung der Ergebnisse

2.1 Berufliche Situation vor, während und nach dem ZPSA-/MRMA-Studium

Kernthema von Verbleibstudien ist es, die berufliche Entwicklung nach Beendigung des Studiums und damit verbunden die Frage nach der Bedeutung, die das Studium bei dieser Entwicklung eingenommen hat, zu erfassen. Wie vorangehend bereits dargestellt wurde in der vorliegenden Studie der berufliche Verlauf nicht komplett in all seinen Details erfragt, sondern es erfolgte lediglich eine Abfrage zu markanten Zeitpunkten. Vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Zeiträume nach Beendigung des Studiums (zwischen 2004 bis 2018) erschien dies als das bessere Vorgehen und sollte zu einer zuverlässigeren Datengrundlage führen. Hinzu kommt, dass berufliche Praxiserfahrungen in der Sozialen Arbeit Zulassungsvoraussetzung¹¹ zum Studiengang sind, so dass nicht nur der berufliche Verlauf nach Abschluss, sondern auch die Situation vor Aufnahme des Studiums und die mit dem Studium verbundenen beruflichen Veränderungen von Interesse sind.

Vor Aufnahme des ZPSA-/MRMA-Studiums stellt sich die berufliche und ausbildungsbezogene Situation der 61 Antwortenden wie folgt dar:

- Das Studienfach, in dem der vorherige Hochschulabschluss erfolgte, ist bei 46 der 61 Antwortenden (75 %) Soziale Arbeit, Sozialpädagogik o. ä., weitere sechs haben einen Abschluss im pädagogischen Bereich. Nur (oder immerhin) zehn Studierende haben keinen Studienabschluss im Bereich Soziales/Erziehung/Gesundheit. Fünf Antwortende wiesen bereits zwei Hochschulabschlüsse auf.
- Die Hälfte der Befragten (51 %) hat zusätzlich zum Studium eine berufliche Ausbildung (ohne Hochschulstudium) abgeschlossen, einige (6) sogar zwei. Die Berufsabschlüsse liegen überwiegend im sozialen Bereich (23 von 30; 77 %) und die meisten (84 %) hatten bereits länger als ein Jahr in diesem Beruf gearbeitet. Antwortende aus früheren Studienjahrgängen (bis inkl. MSW 5; Studienbeginn 2008/9) haben deutlich häufiger eine Berufsausbildung (65 %) als diejenigen der nachfolgenden Jahrgänge (ab MSW6; Studienbeginn 2010) mit 34 %.
- Im halben Jahr vor bzw. bei Studienbeginn waren die meisten Befragten (56 von 61; 92 %) erwerbstätig, i. d. R. in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (54). Lediglich bei zwei Antwortenden hatte die Erwerbstätigkeit keinen Bezug zur Sozialen Arbeit und von denen, die beschäftigt waren (egal ob sozialversicherungspflichtig oder freiberuflich) übten 43 (77 %) diese Tätigkeit bereits länger als 12 Monate aus. Bei den früheren Studienjahrgängen (bis inkl. MSW 5) liegt dieser Anteil sogar bei 90 %. Sie hatten demnach nicht nur häufiger eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern blickten zum Zeitpunkt des Studienbeginns i. d. R. bereits auf eine längere Zeit der Berufstätigkeit zurück.

Unmittelbar bei Aufnahme des Studiums gab es bei 43 % der Erwerbstätigen (24 von 56) erste berufliche Veränderungen. Diese betrafen in elf Fällen Veränderungen innerhalb ihrer zu diesem Zeitpunkt ausgeübten Tätigkeit (z. B. Arbeitszeitreduzierung und/oder ein anderes Aufgabenspektrum) und in

¹¹ Zulassungskriterien des Studienganges sind: a) ein Hochschulabschluss mit Studienzeiten von 7 Semestern (210 ECTS). Im Fall eines 6-semesterigen Studiums, 180 ECTS, können 30 ECTS im Verlauf des Studiums nachgeholt und/oder durch andere entsprechende Leistungen anerkannt werden und b) berufspraktische Erfahrungen i. d. R. von wenigstens einem Jahr.

weiteren elf Fällen erfolgt ein Wechsel in ein neues Beschäftigungsverhältnis. Zwei Antwortende stiegen ganz aus der Erwerbstätigkeit aus.

Die Zahl beruflicher Veränderungen der Teilnehmenden steigt bis zum Abschluss des Studiums weiter an. So sind es letztlich nur noch 18 von allen 61 (28 %) Befragten, bei denen es keine beruflichen Veränderungen im Laufe des ZPSA-/MRMA-Studienganges gab (darunter ist ein Fall gefasst, bei dem während des gesamten Zeitraums keine Erwerbstätigkeit bestand). Bei den anderen (43) finden beruflichen Veränderungen bis zum Abschluss des Studiums statt. Darunter gibt es 24 Antwortende mit wenigstens einem Stellenwechsel und in 16 Fällen Veränderungen (ausschließlich) innerhalb der bei Studienbeginn bestehenden Arbeit. Weitere drei Angaben fielen auf die Kategorie „anders“.

Dabei berichten die früheren Studiendurchgänge (bis inkl. MSW 5 seltener von beruflichen Veränderungen als die darauffolgenden Durchgänge. So blieben von Ersteren 34 % (11 von 32) ohne Veränderung, wohingegen bei den späteren Studiengängen 24 % (7 von 29) berufliche Veränderungen im Laufe des Studiums stattfanden. Die früheren Durchgänge (häufiger mit Berufsausbildung und schon länger in der Sozialen Arbeit tätig) weisen somit öfter einen gleichbleibenden Berufsverlauf auf, der sich durch die Aufnahme des Studiums wenig zu verändern schien.

Interessant ist, dass die Doppelbelastung durch Masterstudiengang und Erwerbstätigkeit als ein Grund für berufliche Veränderungen während des Studiums keine besondere Position einnimmt. Sie wurde zwar neun Mal als Begründung für einen Wechsel genannt, ist aber damit ebenso häufig vertreten wie die Kategorie „Veränderte Sichtweise auf das eigene Arbeitsfeld“ (9). Zehn Mal wurde angegeben, die beruflichen Veränderungen stünden in keinem Zusammenhang mit dem Studium. Kurz angemerkt sei, dass zumindest bei Studienbeginn die wöchentliche Arbeitszeit im Beruf lediglich bei drei Studierenden bis (einschließlich) 20 Stunden betrug, alle anderen gaben höhere Arbeitszeiten an.

Scheint es also den Antwortenden gelungen zu sein, Studium und berufliche Tätigkeit miteinander zur Zufriedenheit zu verbinden? Aus den Aussagen an dieser Stelle des Fragebogens ergibt sich der Eindruck, dass viele der Antwortenden mit ihren Arbeitgeber*innen offenbar einen Weg gefunden haben, wie (zumindest) die Präsentzeiten des Studiums mit den Erwerbstätigkeitszeiten in Einklang gebracht werden konnten.

Ein genauerer Blick auf die Angaben zu den Tätigkeiten, die bei Beginn des ZPSA-/MRMA-Studiums (inkl. im ½ Jahr vor Beginn) und die zum Zeitpunkt der Befragung ausgeübt wurden, ist den Tabellen 2 bis 4 zu entnehmen. Dort sind Berufsbezeichnungen, Berufsbereiche (Branchen) und Tätigkeitsschwerpunkte aufgeführt. Die Tabellen geben zudem Auskunft über Wechsel, die sich in der beruflichen Entwicklung ergeben hatten.

Zunächst sollen jedoch die eingetragenen Berufsbezeichnungen näher betrachtet werden. Wie oben dargestellt, haben nur wenige Befragte (2) vor/bei Beginn des Studiums keine Tätigkeit im sozialen Bereich ausgeübt. Die meisten (35) trugen bei dieser offen gestellten Frage „Sozialarbeiter*in/Sozialpädagog*in“ ein. Sechs weitere Angaben lassen ebenfalls auf einen beruflichen Hintergrund mit deutlichen Bezügen zur Sozialen Arbeit bzw. zum sozialen/pädagogischen Bereich schließen, auch wenn die genaue Berufsbezeichnung nicht eingetragen wurde.

Bei der aktuellen Berufstätigkeit sinkt die Anzahl der Eintragungen „Sozialarbeiter*in“ deutlich, und zwar von 35 auf 11 Nennungen. Stattdessen steigen die Angaben, die auf eine leitende Funktion (Geschäftsführung, Projektleitung oder Referent*in) schließen lassen (von 9 auf 19 Nennungen). Hinzu kommt ein starker Anstieg bei Tätigkeiten im Hochschulbereich (von 3 auf 11 Nennungen). Dabei gaben einige Teilnehmende an, dass sie nunmehr Professor*innen seien; bei der Angabe „Dozent*in“ ist hingegen nicht ganz klar, in welcher Position sie sich derzeit tatsächlich befinden. In neun Fällen fehlt die Angabe zum derzeitigen Beruf oder ist unklar bzw. missverständlich formuliert. Darunter sind z. B.

Antwortende in Elternzeit, Angaben, bei denen eine Promotion von einem Job begleitet wird oder eine freiberufliche Tätigkeit vorliegt.

Die Arbeitsbereiche, in denen die Tätigkeiten ausgeübt werden, verändern sich im Nachgang des ZPSA-/MRMA-Studienganges ebenfalls. Bei Beginn des Studiums überwogen Tätigkeiten in der freien Wohlfahrtspflege (38 Nennungen), wobei viele der Nennungen (21) auf die Kinder- und Jugendhilfe fallen. Wird die öffentliche Wohlfahrtspflege hinzugezählt ergeben sich sogar 43 Nennungen innerhalb dieser Fragestellung. Bei den Angaben zur aktuellen Tätigkeit nimmt die Wohlfahrtspflege zwar ebenfalls einen breiten Raum ein (zusammengenommen 30 Nennungen), jedoch sind es jetzt z. B. nur noch fünf Angaben, die explizit auf die Kinder- und Jugendhilfe fallen. Stattdessen fächern sich die Angaben in verschiedene unterschiedliche Bereiche der Sozialer Arbeit auf. Auf den Bereich „Hochschule“ fallen jetzt zehn Nennungen.

Die Arbeitsschwerpunkte (Tabelle 3) verschieben sich von der Arbeit unmittelbar mit Klient*innen (pädagogische und Beratungstätigkeiten, bei letzterer z. T. unklar, ob sie sich auch auf Einrichtungen beziehen) auf Tätigkeiten in Leitungsfunktion, in Konzeption und Koordinierung, der Öffentlichkeitsarbeit u. a. m. sowie in Forschung und Lehre.

In den Berufsbezeichnungen und beschriebenen Arbeitsschwerpunkten bildet sich damit ein Prozess des beruflichen Aufstiegs, im Sinne einer vermehrten Verantwortlichkeit für organisatorische Einheiten, ab. 14 Antwortende sagen von sich, dass sie Vorgesetzte von einem bis zu über 20 Mitarbeiter*innen sind. Hinzu kommt der Anstieg bei Tätigkeiten im wissenschaftlichen Bereich. Hier sind es nicht nur die elf Antwortenden, die dies als ihre aktuelle Haupttätigkeit angaben. Weitere elf andre Antwortende sind neben ihrer Haupttätigkeit zusätzlich als Lehrbeauftragte*r oder in wissenschaftlichen Projekten tätig.

Tabelle 2: Berufliche Tätigkeit bei Aufnahme des Studiums – Berufsbezeichnung

Angaben zur Berufsbezeichnung	zu Beginn bzw. im ½ Jahr vor Beginn des ZPSA-/MRMA-Studiums	zum Zeitpunkt der Befragung
Sozialarbeiter*in / Sozialpädagoge*in (inkl. 6 Angaben, die deutlich auf eine Tätigkeit als Sozialarbeiter*in schließen lassen, und 1 Mal als Praktikant*in)	42	17
Tätigkeit im sozialen Bereich in der Geschäfts- oder Projekt-Leitung oder als Referent*in	9	19
wiss. Mitarbeiter*in/Dozent*in (1)	3	11 ⁽³⁾
nicht im sozialen Bereich tätig	2	--
Angabe zum Beruf unklar/fehlend (2)	--	9
nicht erwerbstätig	5	5
Gesamt	61	61

(1) Professor*innen zwei Nennungen; bei der Angabe Dozent*in ist unklar, in welcher Position

(2) Angaben fehlen aus Datenschutzgründen, wegen Elternzeit, freiberuflicher Tätigkeit, geringfügiger Tätigkeit u. ä.

(3) Die Zahl der Angaben zum Hochschulbereich variieren zwischen zehn und elf Nennungen, was auf fehlende Angaben bei einer der drei Fragen zurückgeht.

Tabelle 3: Berufliche Tätigkeit bei Aufnahme des Studiums – Tätigkeitsbereich

Angaben zum Bereich/Branche der Tätigkeit	zu Beginn bzw. im ½ Jahr vor Beginn des ZPSA-/MRMA-Studiums	zum Zeitpunkt der Befragung
Freie Wohlfahrtspflege	38	18
davon im Bereich: Kinder-/Jugendhilfe	21	5
öffentliche Wohlfahrtspflege	5	6
Wohlfahrtspflege (unklar, ob öffentlich oder frei)	--	6
Gesundheitsbereich	4	--
andere Bereiche mit Bezug zur Sozialen Arbeit	5	17
davon Hochschule/Forschung	3	10
ohne genauere Angabe des sozialen Bereichs	2	3
ohne Bezug zum sozialen Bereich	2	--
Gesamt	56	50
	Nennungen von 54 Antwortenden; von den übrigen sieben waren fünf nicht erwerbstätig, zwei machten keine Angabe zur Branche	Nennungen von 47 Antwortenden; von den übrigen 14 waren fünf nicht erwerbstätig, neun machten keine Angabe zur Branche

Tabelle 4: Berufliche Tätigkeit bei Aufnahme des Studiums – Arbeitsschwerpunkte

Angaben zu Arbeitsschwerpunkten	zu Beginn bzw. im ½ Jahr vor Beginn des ZPSA-/MRMA-Studiums	zum Zeitpunkt der Befragung
Beratungstätigkeit	25	15
pädagogische Tätigkeit mit Kindern/Jugendlichen/Familien	15	9
Soziale Arbeit mit weiteren spezifischen Klient*innen-gruppen	13	4
Erwachsenenbildung/Fortbildung	7	4
Leitungsfunktion	7	11
Referent*innen-Tätigkeit	5	5
Forschung/Lehre an Hochschulen	5	11
Gremien-/Verbands-/Lobby-Tätigkeit/internationale Zusammenarbeit/Öffentlichkeitsarbeit	4	7
Konzeptionelle Tätigkeit	4	7
Koordinierungstätigkeit	4	7
Tätigkeiten nicht in der Sozialen Arbeit	2	--
Gesamt	91	93
	Nennungen (z.T. Mehrfachnennungen) von 52 Antwortenden; von den übrigen neun waren fünf nicht erwerbstätig, vier machten keine Angabe zu Arbeitsschwerpunkten	Nennungen (z.T. Mehrfachnennungen) von 48 Antwortenden; von den übrigen 13 waren fünf nicht erwerbstätig, acht machten keine Angabe zu Arbeitsschwerpunkten

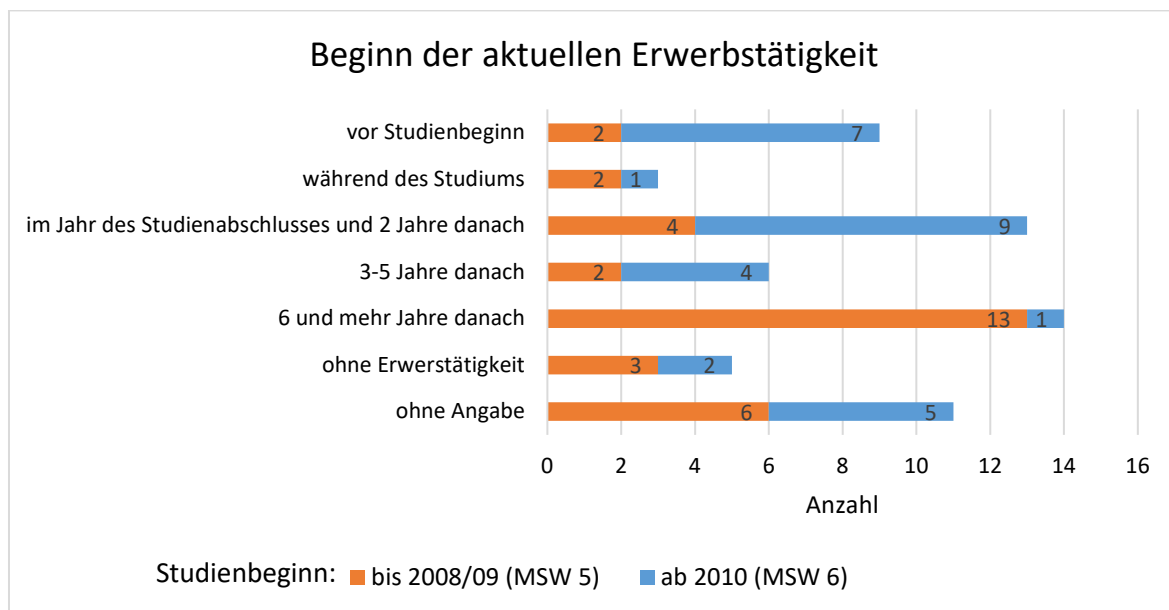
Insgesamt gaben zum Zeitpunkt der Befragung nur fünf Antwortende (8 %) an, dass sie nicht erwerbstätig sind; nur in einem Fall wurde nach eigenen Angaben auch keine Stelle gesucht. Dementsprechend lag zum Zeitpunkt der Befragung eine Erwerbsbeteiligung von 92 % vor (Tab. 5). Weitere Charakteristiken der aktuellen Tätigkeit sind: Sie lag bei den meisten im lokalen und regionalen Bereich (33), bei weiteren elf ist der Aktionsradius national und bei zwei Absolvent*innen international (übrige: sechs anders/fünf o. A./fünf ohne Erwerbstätigkeit). Der Arbeitsplatz lag i. d. R. in Deutschland (37; ca. 2/3 der 56 Erwerbstätigen).

Tabelle 5: Erwerbssituation zum Zeitpunkt der Befragung (2018/19)

Erwerbsstatus	Häufigkeit	Prozent
sozialversicherungspflichtige Tätigkeit (davon 8 Mal kombiniert mit einer freiberuflichen Tätigkeit / 2 Mal in Elternzeit)	45	74 %
ausschließlich freiberuflich	1	2 %
Erwerbstätig und promovierend	7	11 %
ohne Erwerbstätigkeit (drei Mal auf Stellensuche, 1 Mal ohne Stellensuche, 1 Mal denkt über Freiberuflichkeit nach)	5	8 %
unklar beim Status der Erwerbstätigkeit (1 Nennung) / ohne Angabe (2 Mal)	3	5 %
Gesamt	61	100 %

Die aktuelle Tätigkeit wurde von den meisten (33; 59 % bezogen auf die 56 Erwerbstätigen; davon elf o. A.) nach Ende des ZPSA-/MRMA-Studiums begonnen, wobei das Studienende bei der Hälfte dieser Gruppe bis zu vier Jahre zurückliegt (Median). Neun Antwortende hatten die aktuelle Tätigkeit bereits vor und weitere drei während des Studiums begonnen. Zu beachten ist, dass bei weiter zurückliegenden Studiendurchgängen auch das Studienende weiter zurückliegt und damit der Zeitraum zwischen Studienende und Beginn der derzeitigen Tätigkeit länger ist als bei späteren Studiendurchgängen. So finden sich unter denen, die sechs Jahre und später nach Studienabschluss ihre aktuelle Erwerbstätigkeit begonnen haben, ganz überwiegend die Studiendurchgänge bis zum MSW 5 (Abb. 3).

Abbildung 3: Wann die aktuelle berufliche Tätigkeit in Bezug zum Studienabschluss aufgenommen wurde



2.1.1 Wege zur aktuellen Tätigkeit und ihr Bezug zur Wunschtätigkeit

Direkt nach Abschluss des Studiums hatten 51 (84 %) der Antwortenden den Wunsch nach einer Änderung ihrer beruflichen Situation. In den Studiendurchgängen bis inkl. MSW 5 – wie oben gezeigt, haben sie bis Ende des Studiums eher gleichbleibende Berufsverläufe – wurde dieser Wunsch sogar von fast allen geäußert (97 %) und damit häufiger als in den späteren Durchgängen. Nach einer zum Teil längeren Phase der Tätigkeit bei einem Arbeitgeber/einer Arbeitgeberin schien bei ihnen der Wunsch nach einem Wechsel besonders ausgeprägt zu sein.

Eine Umsetzung ihres Wunsches gelang vielen von ihnen (73 % von 51), wobei dies i. d. R. mit Aufnahme eines neuen Arbeitsverhältnisses (29 Mal, 57 % bezogen auf 51 mit Veränderungswunsch) verbunden war. Lediglich acht Befragte (16 %) konnten ihren Veränderungswunsch innerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses realisieren. Nur fünf (vier aus MSW6 und folgende) waren zum Zeitpunkt der Befragung noch auf der Suche nach ihrer Wunschtätigkeit und in einem Fall wurde die Suche aufgegeben (7 anders, 2 o. A.).

Die realisierte Wunschtätigkeit (egal, ob als neue Tätigkeit oder als Veränderungen in einer bereits bestehenden Tätigkeit; zusammen 37 Absolvent*innen) war in den meisten Fällen (28) unbefristet und dauerte bis zum Befragungszeitpunkt an. Acht Mal handelt es sich um eine befristete Stelle, die zum Befragungszeitpunkt bereits beendet war (1 Mal andere Gründe). Insofern kann daraus geschlossen werden, dass es sich bezogen auf die 56 Antwortenden, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Erwerbstätigkeit ausübten, bei der Hälfte (28) um eine Wunschtätigkeit handelte. 18 von ihnen (64 %) sind dabei den früheren Studiendurchgängen bis MSW 5 zuzuordnen. Interessant ist das Ergebnis, dass von denen mit Wunschtätigkeit dennoch nur elf (9 kommen aus MSW 5 und früher) diese Stelle als dauerhafte Stelle für sich selbst betrachten. Die übrigen (17) schließen weitere Stellenwechsel nicht aus.

Unter den im Fragebogen zur Auswahl vorgegebenen Wünschen an eine Tätigkeit (siehe Abb. 4) wurde der Bezug zu menschenrechtlich relevanten Themen am häufigsten angekreuzt (31; 61 % von 51).

Hinzu kommen zehn Nennungen beim Wunsch nach einem „Bezug zu bestimmten UN-Menschenrechtskonventionen“ sowie 21 Antwortende, die sich eine*n Arbeitgeber*in wünschen, der/die Menschenrechtsbezüge explizit verfolgt. Wenigstens eine dieser drei Vorgaben zu möglichen Menschenrechtsbezügen wurde von 36 der Antwortenden (71 % von 51) angekreuzt. Umgekehrt heißt dies: Knapp 30 % haben einen Menschenrechtsbezug nicht explizit auf der Liste ihrer Wunschtätigkeit.

Berufliche Verantwortung und fachpolitische Einflussnahme sind weitere Wünsche, die jeweils von 24 Antwortenden (47 %) genannt wurden. Der Theorie-Praxis-Transfer (23 Nennungen) und ein Wissenschaftsbezug (18 Nennungen) sowie ein Bezug zu Lehre/Ausbildung (16) sind weitere Wunschkriterien. Neben Wünschen, die sich auf die Inhalte der Tätigkeit beziehen, steht bei den Rahmenbedingungen eine gute Bezahlung relativ hoch im Kurs (21 Nennungen). Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder allgemein eine gute Work-Life-Balance wurde dagegen nur von wenigen angekreuzt.

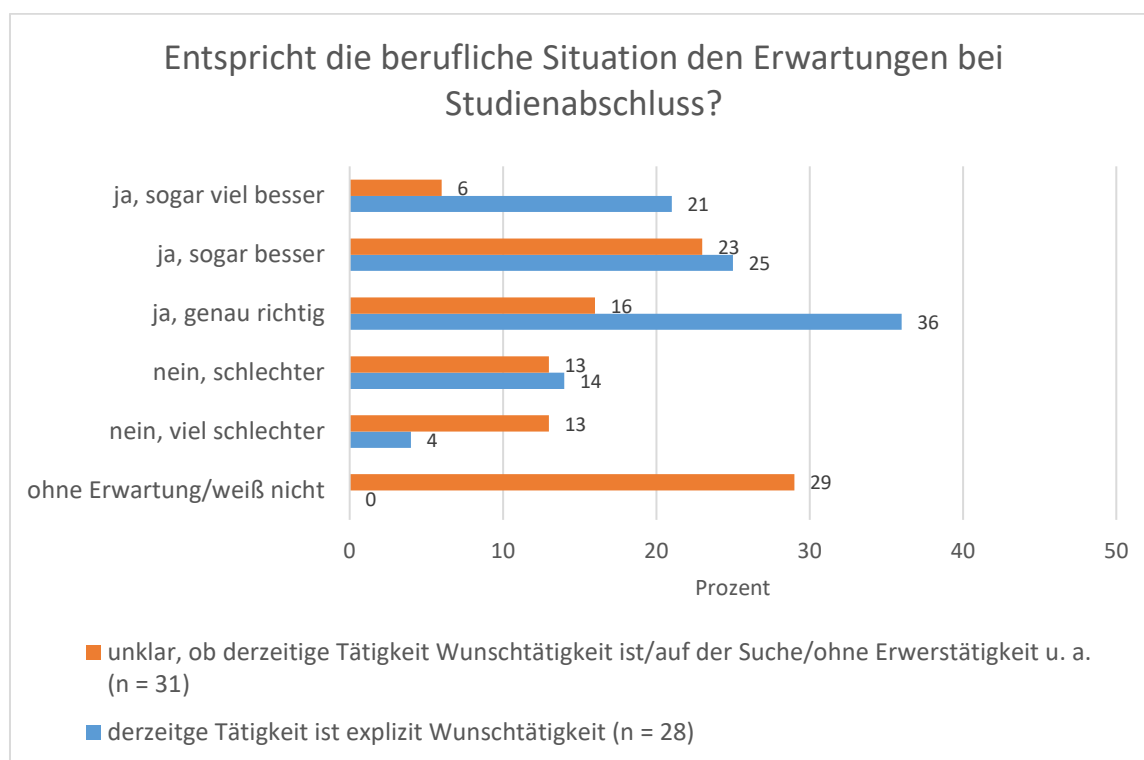
Abbildung 4: Wünsche an eine berufliche Tätigkeit



Inwieweit die genannten Wünsche in der aktuellen Tätigkeit tatsächlich umgesetzt werden konnten, muss offen bleiben, da dies nicht explizit erfragt wurde. Eine allgemeiner gehaltene Frage ging dahin, inwieweit die derzeitige berufliche Situation den Erwartungen bei Studienabschluss entsprach. Hier

gaben 37 Antwortende (63 %) an, dass ihre derzeitige berufliche Situation genau mit den damaligen Erwartungen übereinstimmt bzw. sogar besser ausfällt. Die übrigen sprachen von einer schlechteren Situation (13; 22 %) oder gaben an, dass sie keine Erwartungen hatten bzw. es nicht wüßten (9; 15 %) (2 o. A.). Plausibel ist, dass diejenigen, die zum Befragungszeitpunkt ihre Wunschtätigkeit ausübten (28), sogar zu 82 % von einer Übereinstimmung von beruflichen Erwartungen bei Studienabschluss und derzeitiger Tätigkeit sprachen (Abb. 5). Bei ihnen kann von einer engen Verbindung der aktuellen beruflichen Tätigkeit und dem MRMA-Studium ausgegangen werden, wobei berücksichtigt werden sollte, dass sich Erwartungen an eine Tätigkeit auf unterschiedliche Faktoren beziehen können.

Abbildung 5: Berufliche Situation und Erwartungen bei Studienabschluss



Ob das ZPSA-/MRMA -Studium tatsächlich relevant für die aktuelle berufliche Situation war, lässt sich aus den in Tabelle 6 aufgeführten Ergebnissen erschließen. Diese Frage ist aus dem Erhebungsbogen des Kooperationsprojekts Absolventenstudien (KOAB) übernommen, so dass Anhaltspunkte für einen Vergleich zur Verfügung stehen. Die in Tabelle 6 aufgeführten Vergleichszahlen sind dem Auswertungsbericht zum Absolvent*innen-Jahrgang 2014 in NRW (Alesi u. a. 2017) entnommen. Sie beziehen sich nicht spezifisch auf die Fachrichtung Soziale Arbeit, sondern insgesamt auf ca. 24.000 Absolvent*innen unterschiedlicher Fachrichtungen, die anderthalb Jahre nach Abschluss befragt wurden.

Bei der Antwortkategorie „Der Studiengang war genau der richtige“ finden sich in der NRW-Studie unter den Master-Absolvent*innen 36 %, die der Aussage zustimmen. Unter den ZPSA-/MRMA-Absolvent*innen sind es mit 44 % etwas mehr. In der 14 Mal genutzten Kategorie „anders“ – sie gab es im KOAB-Fragebogen nicht – gibt es Einträge, die ebenfalls auf eine hohe Bedeutung des ZPSA-/MRMA-Studiengangs hinweisen. 10 der 14 Aussagen drehen sich darum, dass das Studium eine wichtige Grundlage für das professionelle Selbstverständnis war, auch wenn es sich nicht immer unmittelbar auf die Tätigkeiten bezog bzw. bezieht. Die Aussagen lauten (z. T. gekürzt):

- „Der Studiengang ist thematisch nicht explizit relevant für mein Aufgabenfeld, ermöglichte mir aber einen davon unabhängigen selbstbestimmten professionellen Referenzrahmen.“

- „Es gibt keine Beziehung. Das Studium war/ist für mich ein "Hilfsrahmen" zur ethischen und professionellen Standortbestimmung.“
- „Für die betriebswirtschaftliche Perspektive meiner Arbeit wäre ein anderer Masterstudiengang nützlicher gewesen, für den ethischen und menschenrechtlichen Aspekt konnte ich nur diesen Studiengang wählen.“
- „Für mein Verständnis von Sozialer Arbeit war der Studiengang sehr wichtig und inspirierend, allerdings war er für die Praxis wenig bis gar nicht anschlussfähig.“
- „Ich würde den Studiengang jederzeit wieder belegen. Mit dem erworbenen Wissen u. Können ist man in der direkten Praxis allerdings allein auf weiter Flur. Allfällige (MR)Bewusstseinsarbeit muss in der Freizeit vorbereitet werden, weil während der Fallbelastung keine Zeit bleibt. (...)“
- „Der Studiengang war genau die richtige Basis.“
- „sinnvoll, nicht notwendig“
- „es war eine sinnvolle Erweiterung“

Diese zehn Nennungen (von 10 Befragten) können der ersten Kategorie zugeordnet werden, denn in ihnen drückt sich aus, dass der ZPSA-/MRMA-Studiengang durchaus bedeutsam für die Berufstätigkeit war, wenn z. B. auch nur als ethischer oder professioneller „Referenzrahmen“. Durch eine solche Zuordnung erhöht sich der Prozentanteil derer, die einen engen Zusammenhang von Studium und Beruf sehen, auf 65 % (siehe dazu die in Klammern aufgeführten Zahlen). Unter den früheren Studiendurchgängen (bis inkl. MSW 5) liegt dieser Anteil sogar bei 80 % und bei denen, die aktuell ihre Wunsch-tätigkeit ausüben bei 70 %.

Tabelle 6: Passung von Studium und Beruf

Wie würden Sie die Beziehung zwischen ZPSA-/MRMA-Studium und ihrer derzeitigen beruflichen Situation charakterisieren?	Häufigkeit	Prozent	Absolventen Jahrgang 2014 NRW (1) mit Masterabschluss
Der Studiengang ist für meine berufliche Situation genau die richtige Fachrichtung.	27 (37)	47 % (65 %)	36 %
Ein anderer Masterstudiengang hätte mich möglicherweise genauso gut auf meine beruflichen Aufgaben vorbereitet.	10	18 %	50 %
Ein anderer Masterstudiengang wäre für meine beruflichen Aufgaben nützlicher gewesen.	3	5 %	11 %
Der Masterstudiengang ist thematisch nicht relevant für mein Aufgabenfeld.	3	5 %	9 %
anders	14 (4)	25 % (7 %)	--
Gesamt	57 (4 weiß nicht/ o. A.)	100 %	100 %

(1) Alesi u. a. 2017, S. 137

2.1.2 Zusammenfassung

Zum Zeitpunkt der Befragung war die überwiegende Zahl der Antwortenden erwerbstätig (92 %). Auch unmittelbar vor Studienbeginn lag die Erwerbsbeteiligung bei 92 %. Zwischen beiden Zeitpunkten blieb jedoch nicht alles beim Alten, sondern es fanden viele Tätigkeitswechsel statt. Nur vier Antwortende blieben in diesem Zeitraum ohne beruflichen Wechsel (Wechsel innerhalb der gleichen Arbeitsstelle nicht mitgezählt). Spezifische Vergleichszahlen zu Erwerbsquoten, die sich auf Absolvent*innen Sozialer Arbeit beziehen, stehen nicht zur Verfügung. In der Studie zu Werdegängen von Hochschulabsolvent*innen 10 Jahre nach Studienende (Euler u. a. 2018) fließen unterschiedliche Fachrichtungen und Abschlussarten ein. Die dort genannte Erwerbsbeteiligung von 89 % (10 Jahre nach Abschluss) liefert einen Anhaltspunkt aber keinen exakten Vergleich. Ebenfalls nicht aufgegliedert nach Fachrichtung wird in der DZHW-Studie fünf Jahre nach Abschluss. Dort findet sich für Bachelorabsolvent*innen von Fachhochschulen, die anschließend einen Masterabschluss gemacht haben, ein Anteil von 92 % Erwerbstätigen (Briedis u. a. 2016, Tab. 3.2, S. 15). Beide Zahlen sind denen der vorliegenden Absolvent*innen-Studie sehr ähnlich.

Der erfreulich hohe Anteil Erwerbstätiger in der vorliegenden Befragung kann durch verschiedene Faktoren beeinflusst sein: Es ist ein Masterstudiengang, bei dem Praxiserfahrung eine Zugangsvoraussetzung darstellt. Zudem ist die aktuelle Arbeitsmarktsituation für den Bereich des Sozialwesens sehr positiv. Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit nennt eine studienfachspezifische Arbeitslosenquote von lediglich 1,7 Prozent (Bundesanstalt für Arbeit 2019, S. 100). Bei früheren Studiendurchgängen waren die Arbeitsmarktbedingungen schwieriger (vergl. dazu Euler u. a. 2018, S. 12 ff.). Und schließlich kann auch eine Rolle spielen, dass möglicherweise vermehrt diejenigen Absolvent*innen an der Studie teilgenommen haben, die derzeit erwerbstätig sind.

Im Vergleich zur Erwerbstätigkeit vor/bei Beginn des Studiums ist bei den aktuellen Tätigkeiten ein deutlicher Anstieg bei Beschäftigungen in verantwortlicher Position (Geschäftsleitung, Projektleitung u. a.) zu verzeichnen. Explizit von Leitungsfunktion sprechen 23 % (14) der Absolvent*innen. Werden Referent*innen (5) und im wissenschaftlichen Bereich Tätige (11 – Dozierende, Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen) hinzugezählt (gesamt: 30), ergibt sich ein Anteil von 49 %. Dies liegt über den Ergebnissen der DZHW-Studie. Dort wird für Absolvent*innen 10 Jahre nach Abschluss ein Anteil von ca. einem Drittel in leitender Position (leitende Angestellte und wissenschaftliche Angestellte eingeschlossen) angegeben (vergl. Euler u. a. 2018, S. 3). Dabei ist zu beachten, dass in der vorliegenden Studie auch Absolvent*innen berücksichtigt wurden, deren Studienabschluss kürzer als zehn Jahre zurückliegt. In diesem Sinne könnte die Quote von Absolvent*innen in leitender Position im Vergleich zur DZHW-Studie sogar noch steigen.

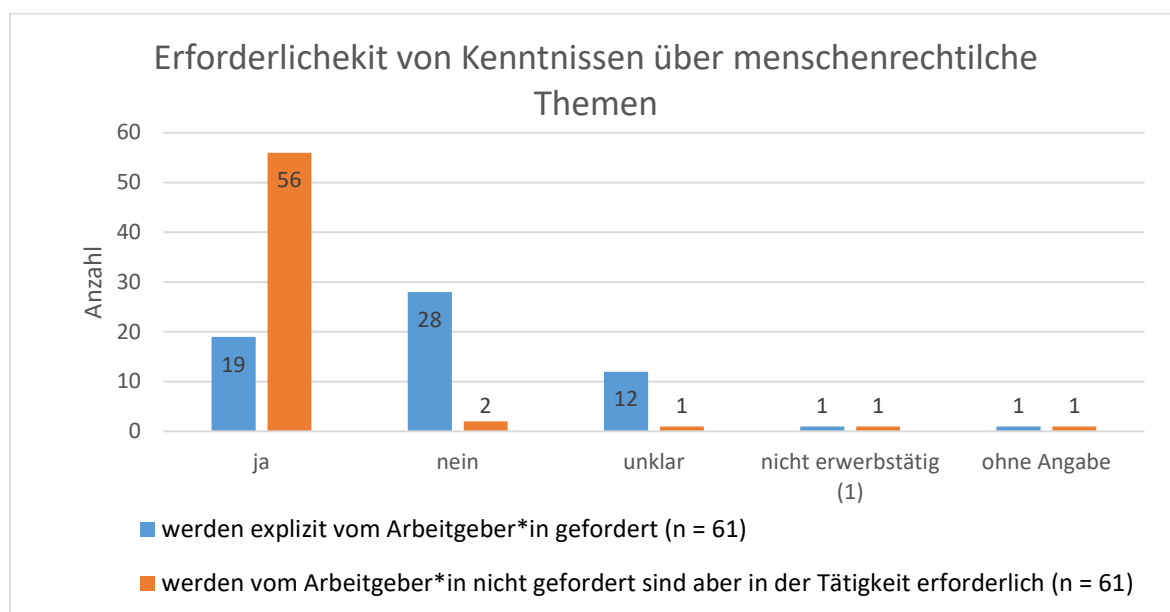
Besonders hervorzuheben ist schließlich auch das Ergebnis, dass der ZPSA-/MRMA-Studiengang bei vielen Antwortenden eine hohe inhaltliche Bedeutung für die aktuelle berufliche Situation eingenommen hat. In einer Reihe von offenen Angaben wurde die Bedeutung des Studienganges für das eigene professionelle Selbstverständnis explizit benannt. Etwa zwei Drittel äußerten sich in dieser Richtung bzw. kreuzten an, dass der Studiengang genau der richtige für ihren Beruf war. Der erhöhte Anteil von 80 % unter den früheren Absolvent*innen des ZPSA-/MRMA-Studiengangs (bis MSW 5) deutet zudem auf eine sehr nachhaltige Wirkung des Studiengangs hin. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass möglicherweise diejenigen mit hoher Bindung an den Studiengang vermehrt an der Befragung teilgenommen haben. Ein Vergleichswert (bei nahezu identischer Frageformulierung) liegt aus der Absolvent*innen-Studie für NRW vor und beträgt 36 % (Alesi u. a. 2017).

2.2 Menschenrechtsbezüge in der Erwerbstätigkeit

Wie die bisherigen Ergebnisse zeigen, besteht zwischen beruflicher Entwicklung und ZPSA-/MRMA-Studium bei vielen der antwortenden Absolvent*innen eine enge Beziehung. Allerdings gilt das nicht für absolut alle und knapp 30 % der Befragten gaben an, der Studiengang sei eher wenig oder gar nicht relevant für ihre derzeitige berufliche Tätigkeit (siehe Tab. 6). In diesem Abschnitt soll der Frage nachgegangen werden, welche Bedeutung die im Studium vermittelten Inhalte zu menschenrechtlichen Bezügen innerhalb der Sozialen Arbeit für die Erwerbstätigkeit der antwortenden Absolvent*innen haben.

Im Fragebogen gab es dazu zunächst die Frage, ob menschenrechtliche Kenntnisse von den derzeitigen Arbeitgeber*innen explizit gefordert wurden bzw. werden und wie die Befragten selbst die Notwendigkeit dieser Kenntnisse einschätzen. Zwischen beiden Bewertungen besteht – siehe Abb. 6 – eine deutliche Diskrepanz: Während nur knapp ein Drittel (32 %; 19 Antwortende) angaben, dass Kenntnisse menschenrechtlicher Themen von ihren Arbeitgeber*innen eingefordert werden, sind es bezogen auf die eigenen Sichtweise 92 % (56), die von einer Notwendigkeit dieser Thematiken innerhalb der eigenen Tätigkeit ausgehen. Auf der einen Seite werden also Kenntnisse zu Menschenrechten als grundlegender Bezugspunkt Sozialer Arbeit angesehen und damit als immer relevant eingeschätzt. Auf der anderen Seite arbeiten sie in/für Institutionen/Organisationen/Einrichtungen, in denen zum deutlich geringeren Teil Kenntnisse menschenrechtlicher Themen explizit als notwendig angesehen werden. Selbst bei denen, die nach eigenen Angaben ihre Wunschtätigkeit ausüben, ist dies häufig der Fall. Auch sie sagen nur etwas häufiger als der Durchschnitt (37 % zu 32 %), ihre Arbeitgeber*innen würden menschenrechtliche Kenntnisse voraussetzen.

Abbildung 6: Werden von Arbeitgeber*innen/Auftraggeber*innen fachspezifische Kenntnisse über menschenrechtsrelevante Themen gefordert?



(1) Häufigkeit zu „ohne Erwerbstätigkeit“ in dieser Frage abweichend zu anderen Ergebnissen

Der Unterschied zwischen explizit geforderten und implizit notwendigen Kenntnissen spiegelt sich ebenfalls in den Antworten auf sechs weitere Fragen wider, in denen bewertet werden sollte, welche Rolle die folgenden menschenrechtlichen Themen spielen, und zwar:

- die globale Definition Sozialer Arbeit,
- Menschenrechte als ethischer und als rechtlicher Bezugsrahmen,

- die UN-Konventionen für spezifische vulnerable Gruppen,
- der internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte der UN,
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UN.

Dabei sollten die Einschätzungen differenziert werden nach

- eigenem professionellem Selbstverständnis,
- dem eigenen konkreten beruflichen Handeln,
- dem Selbstverständnis der Organisation, für die gearbeitet wird,
- und dem professionellen Selbstverständnis der Kolleg*innen.

Insgesamt handelt es sich um 24 Bewertungen auf einer sechsstufigen Skala.

In den sechs Abbildungen 7 bis 12 sind die Ergebnisse im Detail aufgeführt. Was auf den ersten Blick auffällt, ist die Ähnlichkeit der Abbildungen. Bei allen sechs zu bewertenden Aspekten gibt es eine Rangreihe bei den Bewertungen je nachdem, auf wen sich die Einschätzung bezieht. So haben die sechs Aspekte im eigenen Selbstverständnis der Antwortenden jeweils die höchste Bedeutung, bei den Kolleg*innen hingegen die niedrigste. Dazwischen reihen sich – ebenfalls bei allen Fragen sehr ähnlich – das eigenen professionelle Handeln und die Einschätzung zur Bedeutung bei den Arbeitgeber*innen. So spielt beispielsweise die globale Definition Sozialer Arbeit bei 83 % der Befragten im eigenen Selbstverständnis eine sehr große bzw. große Rolle, bei den Kolleg*innen sei dies jedoch nur zu 22 % der Fall.

Auffällig ist auch die zunehmende Zahl fehlender Angaben, wenn es um die Einschätzungen zur Haltung der Arbeitgeber*innen und der Kolleg*innen geht. Möglicherweise bestehen Bedenken, über die Kolleg*innen ein Urteil abzugeben oder aber deren Haltungen sind zu wenig bekannt.

In den Bewertungen zur Rolle menschenrechtlicher Bezüge zeigt sich die zu Beginn beschriebene Diskrepanz sehr deutlich. So scheint das ZPSA-/MRMA-Studium bei den antwortenden Absolvent*innen zu einem Selbstverständnis geführt zu haben, welches sich sehr deutlich auf Menschenrechte bezieht bzw. diese als wichtigen oder auch notwendigen Bestandteil des eigenen Professionsverständnisses integriert hat. Und auch im eigenen beruflichen Handeln spielen die Menschenrechte bei den meisten Befragten eine große Rolle. Diese Selbsteinschätzung trifft jedoch – nach Einschätzung der Antwortenden – auf ein berufliches Umfeld, in dem Menschenrechte deutlich seltener als relevant erachtet werden bzw. eine offene Diskussion oder ein kollegialer Austausch über die Relevanz offenbar nicht oder nur bedingt stattfindet.

Welche der sechs menschenrechtlichen Thematiken die höchste und welche die niedrigste Rolle spielt, ist ebenfalls relativ gleich, egal, für wen die Einschätzung abgegeben wurde. In der Bewertung des eigenen beruflichen Selbstverständnisses ergibt sich z. B. die folgende Rangreihe bezogen auf die beiden Bewertungen „sehr groß“ und „groß“:

- Am häufigsten haben Menschenrechte als ethischer Bezugsrahmen eine große bzw. sehr große Bedeutung im eigenen Selbstverständnis (87 %). Es folgen:
- die globale Definition Sozialer Arbeit mit 84 %,
- die UN-Konventionen für vulnerable Gruppen (75 %),
- der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UN (70 %),
- Menschenrechte als rechtlicher Bezugsrahmen (66 %) und
- der internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte der UN (57 %).

Abbildung 7: Bedeutung der globalen Definition Sozialer Arbeit in der Erwerbstätigkeit

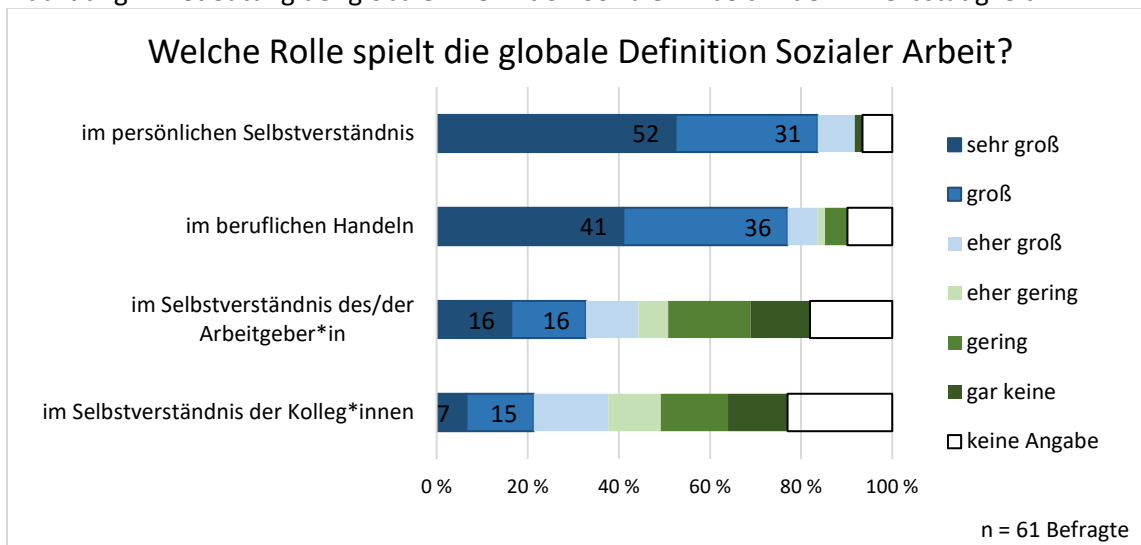


Abbildung 8: Bedeutung der Menschenrechte als ethischer Bezugspunkt in der Erwerbstätigkeit

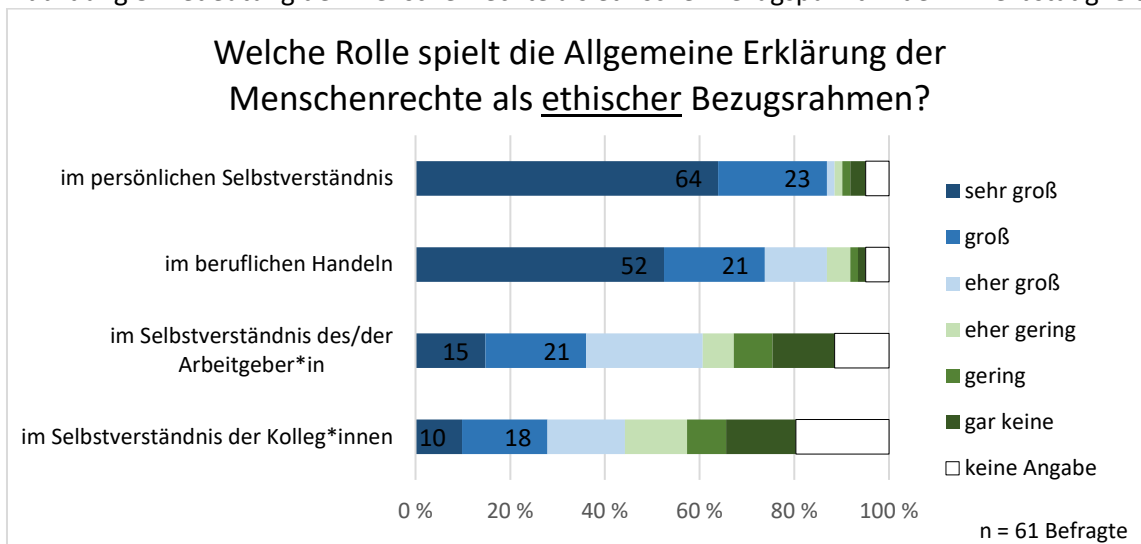


Abbildung 9: Bedeutung der Menschenrechte als rechtlicher Bezugsrahmen in der Erwerbstätigkeit

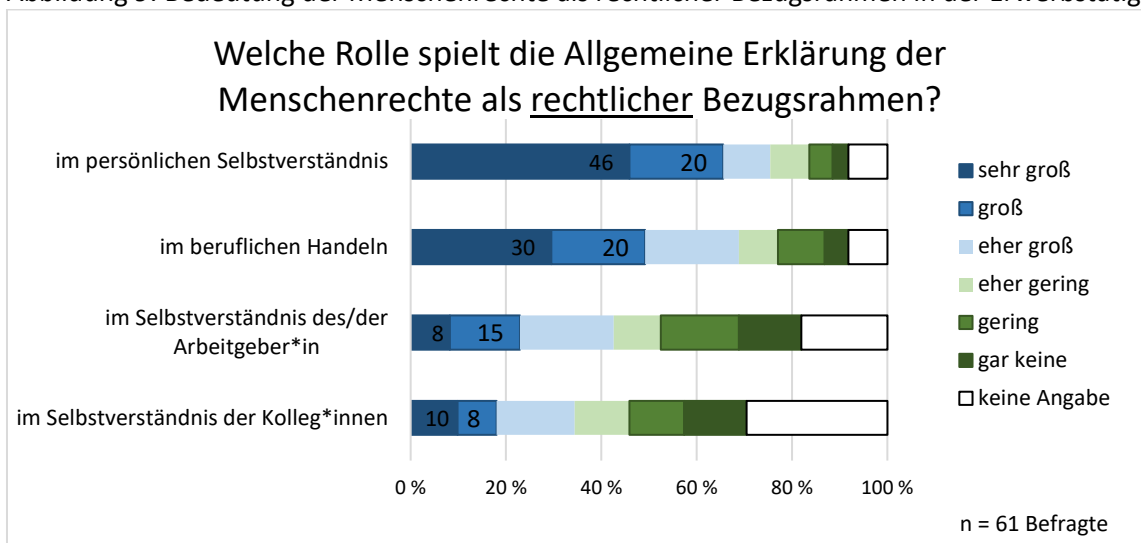


Abbildung 10: Bedeutung des Pakts über bürgerliche und politische Rechte in der Erwerbstätigkeit

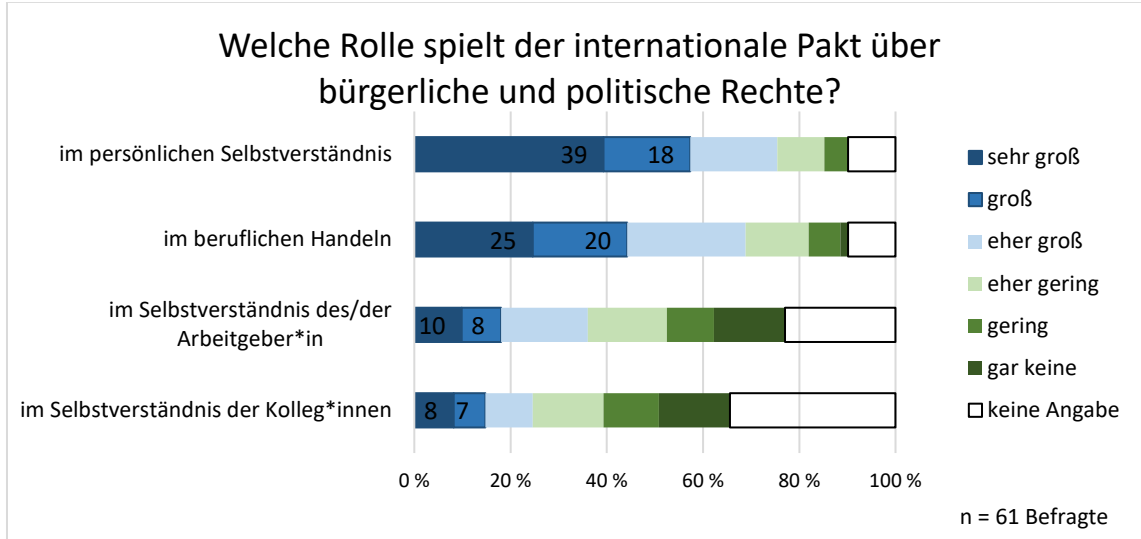


Abbildung 11: Bedeutung der UN-Konvention für vulnerable Gruppen in der Erwerbstätigkeit

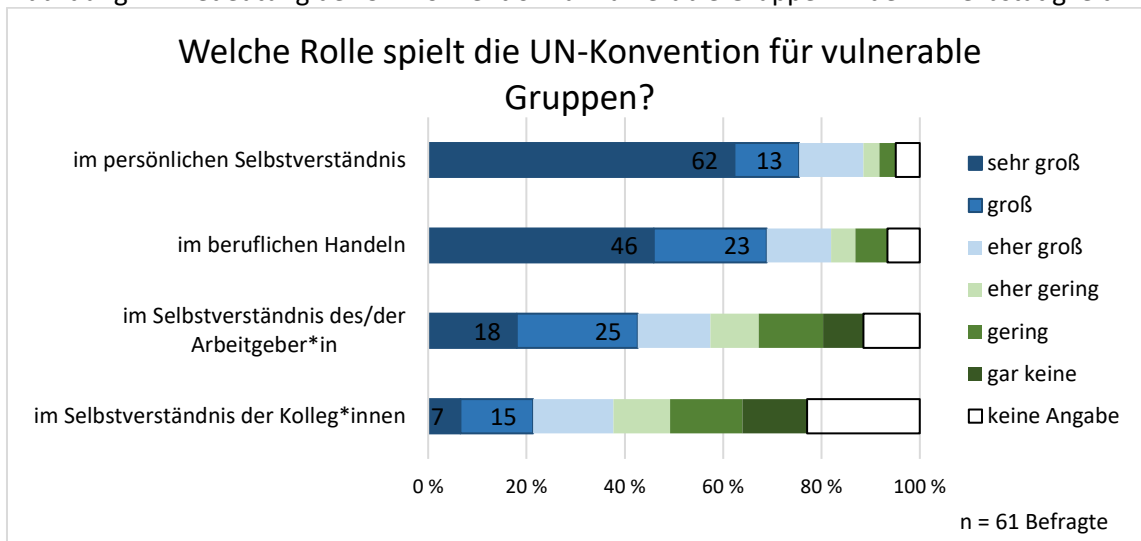
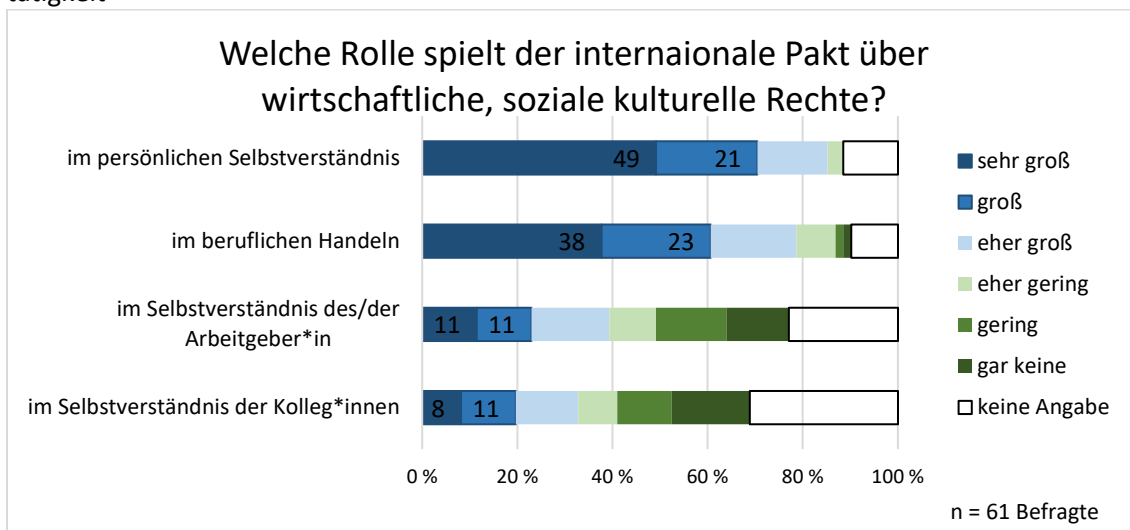


Abbildung 12: Bedeutung des Pakts über wirtschaftliche, soziale, kulturelle Rechte in der Erwerbstätigkeit



Den Abbildungen ist zu entnehmen, dass sich die Einschätzungen, die auf die eigene Person gerichtet sind (Selbstverständnis und eigenes berufliches Handeln), untereinander jeweils ähneln. Die Korrelationen zwischen diesen Variablen bewegen sich jeweils zwischen 0.62 und 0.75. Ebenfalls ähneln sich die Einschätzungen zu Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen. Die Korrelationen betragen hier zwischen 0.75 und 0.85. Zwischen den auf sich selbst und den auf andere bezogenen Bewertungen sind die Korrelationen niedriger und haben Werte zwischen 0.13 und 0.60. Dieses Ergebnis legt die Vermutung nahe, dass es unter den 61 Antwortenden Teilgruppen mit unterschiedlichen Antwortmustern geben könnte. Folgende Teilgruppen sind denkbar, die auf eine jeweils unterschiedliche Bedeutung von Menschenrechtsbezügen in den Arbeitszusammenhängen schließen lassen:

- Personen, die sowohl für sich selbst als auch für die Anderen im Beruf (Arbeitgeber*in und Kolleg*innen) die Rolle der sechs zu bewertenden menschenrechtlichen Aspekte als hoch bezeichnen.
- Personen in Arbeitskontexten, in denen weder für sie selbst noch für die anderen menschenrechtliche Bezüge eine große Rolle spielen.
- Personen, denen menschenrechtliche Bezüge im eigenen Denken und Handeln wichtig sind, die ihrer Einschätzung nach im Arbeitsumfeld aber eine geringe Rolle spielen. Dies wäre die Gruppe, die oben bereits dargestellt wurde und die sich in einer Art „beruflicher Diskrepanz“ befindet.
- Denkbar ist schließlich auch eine Konstellation, in der eine geringe Bedeutung menschenrechtlicher Themen bei sich selbst auf eine hohe bei Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen trifft. Unter den Antwortenden der Befragung ist diese Teilgruppe jedoch kaum zu erwarten.¹²

Mit Hilfe einer Cluster-Analyse¹³ wurde versucht, dieser Frage nachzugehen. Da der Stichprobenumfang (n = 61) eher gering ist und die Zahl der Variablen im Vergleich dazu groß (24 Einschätzungen), erfolgen Zusammenfassungen. Dabei erschien es sinnvoll, zwei Indices zu bilden. In einem werden alle auf die Antwortenden selbst bezogenen Bewertungen über die sechs Variablen in Form eines Summenindex¹⁴ zusammengeführt. Der andere Index umfasst, ebenfalls als Summenindex, alle Bewertungen, die sich auf Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen beziehen. Zu den beiden Indices ergeben sich die in Tabelle 7 aufgeführten Kennwerte. Im Mittel liegen die Einschätzungen bei dem auf die eigene Person bezogenen Index bei 2,0, was auf der sechsstufigen Skala der Kategorie „der Aspekt spielt eine große Rolle“ entspricht. Der auf die anderen im beruflichen Kontext (Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen) bezogene Index liegt im Mittel bei 3,5, was einem Wert genau in der Mitte der Skala entspricht, also – etwas „unentschieden“ – zwischen den Kategorien „spielt eine eher große“ und „eher geringe Rolle“.

Tabelle 7: Statistische Kennwerte der Indices zur Bedeutung von Menschenrechtsbezügen in der Erwerbstätigkeit

Statistische Kennwerte	Index „Bedeutung von Menschenrechtsbezügen der Erwerbstätigkeit bezogen auf die eigene Person“	Index „Bedeutung von Menschenrechtsbezügen der Erwerbstätigkeit bezogen auf die Organisation/Kolleg*innen“
gültige Fälle	58	56
arithmetisches Mittel	2,0	3,5
Standardabweichung	0,9	1,4
Minimum	1	1
Maximum	5,17	6,0
Median	1,8	3,3

¹² Hier wäre eine allgemeine Befragung im Bereich Sozialer Arbeit interessant, um eine ungefähre Schätzung zum Umfang der Teilgruppen zu erhalten.

¹³ Clusterzentren-Analyse mit SPSS

¹⁴ Die Indices sind an der Zahl gültiger Werte gemittelt; mindestens sechs der je zwölf Variablen mussten gültige Werte haben.

Die Berechnungen der Clusteranalyse ergaben für eine Konstellation mit drei Teilgruppen eine Lösung, in der sich die oben aufgeführten Vermutungen zu möglichen Teilgruppen bestätigen. Folgende Gruppen wurden ermittelt:

- Cluster 1 (n = 30) „Menschenrechtsbezüge spielen eine große Rolle“: Diese Gruppe umfasst Antwortende, von denen die Bedeutung menschenrechtlicher Themen im eigenen Verständnis und beruflichen Handeln im Skalenbereich der Kategorien „groß“/„sehr groß“ liegt (Mittelwert 1,6 auf der sechstufigen Skala). Die entsprechenden Bewertungen bezogen auf Arbeitgeber*in und Kolleg*innen ist knapp einen Skalenpunkt (0,8) niedriger und liegt mit dem Wert 2,4 zwischen den Kategorien „groß“ und „eher groß“. Die Bewertungen bezogen auf sich selbst und auf die beruflich Anderen fallen also etwas, aber nicht allzu stark, auseinander.
- Cluster 2 (n = 18) „Menschenrechtsbezüge in Diskrepanz“: Auch in dieser Gruppe wird die Rolle von Menschenrechten bezogen auf sich selbst mit „groß“ bewertet (2,0). Die Bewertung von Arbeitgeber*in und Kolleg*innen fällt dagegen mit einer Bewertung „niedrig“ (4,9) deutlich anders aus als in Cluster 1. Die mittlere Differenz beträgt fast drei Skalenpunkte. Diese Gruppe erlebt eine besonders große Diskrepanz zwischen der eigenen Einstellung/Haltung und denen, die am Arbeitsplatz relevant sind bzw. als relevant erachtet werden.
- Cluster 3 (n = 10) „Menschenrechtsbezüge wenig Bedeutung“: Sowohl die eigene Bewertung wie auch die zu den beruflich Anderen am Arbeitsplatz liegen im mittleren Bereich der Skala zwischen „eher groß“ und „eher niedrig“, und zwar bei 3,4 und 4,2. Es handelt sich offensichtlich um Antwortende, die in (relativer) Übereinstimmung mit ihren Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen menschenrechtlichen Aspekte in der Arbeit keine größere Bedeutung zuweisen.

Die zuletzt beschriebene Teilgruppe „Menschenrechtsbezüge wenig Bedeutung“ (Cluster 3) ist mit zehn Antwortenden die kleinste. Möglicherweise haben jedoch Absolvent*innen mit dieser Bewertung seltener an der Befragung teilgenommen. Die Existenz dieser Gruppe macht deutlich, dass der ZPSA-/MRMA-Studiengang bezogen auf seine menschenrechtliche Grundlegung nicht für alle Absolvent*innen in der eigenen Erwerbstätigkeit tatsächlich auch eine Rolle spielt.

Die erste Teilgruppe „Menschenrechtsbezüge haben große Bedeutung“ hat den größten Umfang (30), was auch auf eine engere Verbindung mit dem Studiengang und eine höhere Teilnahmebereitschaft an der vorliegenden Studie verweist.

Während in den Teilgruppen 1 und 3 die Einschätzung zur Rolle von Menschenrechtsbezügen jeweils eher nah beieinanderliegen und von einer relativen Übereinstimmung zwischen eigenen Haltungen und denen im Arbeitskontext ausgegangen werden kann, ist das in Cluster 2 nicht der Fall. Für diese 18 Antwortenden trifft die eigene Haltung auf ein berufliches Umfeld, das eher wenig an Menschenrechtsbezügen interessiert zu sein scheint. Offen bleibt, wie mit dieser Diskrepanz umgegangen wird bzw. was die Folgen daraus sind. Wird ein ständiger Konflikt erlebt? Wird er im Arbeitsumfeld „ausgefochten“ oder „gärt“ er eher latent im Inneren? Sind die erworbenen Menschenrechtskenntnisse und Haltungen ein „offener“ oder „heimlicher“ Bezugspunkt, um die Tätigkeit zufriedenstellend ausüben zu können? In einem eingetragenen Zitat heißt es hierzu „(...) ohne diesen Studiengang hätte ich den Beruf zur Burnout-Abwehr aufgeben müssen“.

Tabelle 8: Beschreibung der gebildeten Gruppen (Cluster) anhand der zugrundeliegenden Indices

	Index „Bedeutung von Menschenrechtsbezügen der Erwerbstätigkeit bezogen auf die eigene Person“ Arithmetisches Mittel und Standardabweichung	Index „Bedeutung von Menschenrechtsbezügen der Erwerbstätigkeit bezogen auf die Organisation/Kolleg*innen“ Arithmetisches Mittel und Standardabweichung
Cluster 1 (n = 30) Menschenrechtsbezüge spielen große Rolle	1,56 0,54	2,43 0,73
Cluster 2 (n = 18) Menschenrechtsbezüge in Diskrepanz	1,96 0,52	4,88 0,79
Cluster 3 (n = 10) Menschenrechtsbezüge spielen keine große Rolle	3,41 0,85	4,18 0,78

Die drei Teilgruppen können durch weitere in der Befragung erhobene Merkmale noch detaillierter beschrieben werden (siehe Tab. 9). So bestätigt sich die Vermutung, dass die Gruppe „Menschenrechtsbezüge spielen große Rolle“ (Cluster 1) überwiegend (53 %) bei Arbeitgeber*innen tätig ist, die explizit Kenntnisse bezogen auf Menschenrechte voraussetzen. D. h. jedoch im Umkehrschluss: Die anderen 47 % arbeiten bei Organisationen/Institutionen/Einrichtungen, die solche Kenntnisse nicht explizit einfordern. Dennoch werden – nach Einschätzung der Antwortenden dieser Gruppe – auch von ihnen Menschenrechtsbezüge letztendlich doch als bedeutsam angesehen. Eine mögliche Erklärung für diese Antwortmuster könnte darin liegen, dass ein Teil der Befragten Tätigkeiten ausübt, für die spezifische menschenrechtliche Kenntnisse notwendig bis unabdingbar sind und dementsprechend von den jeweiligen Arbeitgeber*innen auch explizit eingefordert werden. Bei den restlichen Befragten in diesem Cluster könnte es sich hingegen um Tätigkeiten handeln, die zwar keine spezifischen menschenrechtlichen Kenntnisse erfordern, deren Arbeitgeber*innen derartige Kenntnisse jedoch – analog zur Selbsteinschätzung der Befragten – als wesentlichen Bestandteil des fachlichen wie beruflichen Selbstverständnisses ansehen.

In Teilgruppe 2 „Menschenrechtsbezüge in Diskrepanz“ sagen dagegen nur 22 % der Befragten, ihr*e Arbeitgeber*innen würden menschenrechtliche Kenntnisse explizit einfordern. Ein Ergebnis, das sich mit dem erlebten Zwiespalt zwischen der eigenen Haltung und denen des beruflichen Umfelds deckt. Und auch in Gruppe 3 wurde lediglich einmal die Option, der zufolge Menschenrechtskenntnisse erforderlich seien, angekreuzt.

Sind also die Antwortenden der Gruppe 1 am ehesten diejenigen, die (zufrieden?) in ihrer Wunschtätigkeit angekommen sind? Hier stellt sich heraus, dass lediglich für die Hälfte dieser Teilgruppe (15) die aktuelle Tätigkeit eine Wunschtätigkeit darstellt. Das ist nur wenig mehr als in den anderen beiden Gruppen, wo jeweils 40 % ihre aktuelle Tätigkeit als Wunschtätigkeit angaben. Zur Wunschtätigkeit gehören ganz offensichtlich und leicht nachvollziehbar weitere Aspekte als allein die Möglichkeit, einen Menschenrechtsbezug in der eigenen Arbeit bzw. bei den Arbeitgeber*innen umsetzen zu können. Erinnerung soll hier an ein früher aufgezeigtes Ergebnis, wonach sich viele (11 von 28; 40 %) trotz Wunschtätigkeit weitere berufliche Wechsel vorstellen können.

Der explizite Wunsch nach Menschenrechtsbezügen bei einer Tätigkeit ist besonders in Gruppe 2, der „Diskrepanz-Gruppe“, verbreitet. Auf der Liste von Wünschen an eine Tätigkeit hatten 72 % von ihnen die entsprechenden Optionen angekreuzt. In Gruppe 1 (Menschenrechtsbezüge spielen eine große

Rolle) ist das mit 60 % nur wenig seltener verbreitet. In Gruppe 3 haben zumindest drei von zehn einen solchen Wunsch an ihre Tätigkeit.

Grenzen also die Wünsche an eine Tätigkeit die einzelnen Teilgruppen, besonders Gruppe 1 und 2, nicht ganz so stark voneinander ab, ist das bei der Frage, ob der ZPSA-/MRMA-Studiengang für die berufliche Situation genau der richtige Studiengang war, nicht der Fall. Hier sagen 67 % der Gruppe 1, das Studium war genau das richtige, während sich in Diskrepanz-Gruppe (2) lediglich 28 % der Befragten entsprechend äußerten. Letztere wichen dagegen auf die offene Kategorie „anders“ aus und trugen dort Texte ein. Hierzu gehören die weiter oben bereits aufgeführten Zitate, wie z. B.:

„Ich würde den Studiengang jederzeit wieder belegen. Mit dem erworbenen Wissen und Können ist man in der direkten Praxis allerdings allein auf weiter Flur.“

Interessant ist schließlich der Hinweis, dass in der (kleinen) Teilgruppe 3 sehr viele (80 %) zu den Studiendurchgängen ab 2010 gehören. Ob daraus geschlossen werden kann, dass die Bedeutung der Umsetzung von im Studium erworbenen menschenrechtlichen Kenntnisse in diesen jüngeren Durchgängen insgesamt abgenommen hat, kann angesichts des geringen Umfangs der Gruppe (10 Personen) nicht abschließend beurteilt werden.

Tabelle 9: Beschreibung der Cluster bezogen auf ausgewählte andere Merkmale

	Cluster 1 Menschenrechtsbezüge spielen große Rolle n = 30	Cluster 2 Menschenrechtsbezüge in Diskrepanz n = 18	Cluster 3 Menschenrechtsbezüge spielen keine große Rolle n = 10
Arbeitgeber*in fordert explizit menschenrechtliche Kenntnisse	53 % (16)	6 % (1)	10 % (1)
Derzeitige Tätigkeit ist Wunschtätigkeit	50 % (15)	39 % (7)	40 % (4)
Menschenrechtsbezüge sind Teil einer Wunschtätigkeit	60 % (18)	72 % (13)	30 % (3)
Das ZPSA-/MRMA-Studium war für die berufliche Situation genau das richtige Studium	67 % (20)	28 % (5)	20 % (2)
Studienbeginn ab MSW 6 (2010)	43 % (13)	39 % (7)	80 % (8)
Aktuelle Tätigkeit wird seit fünf und mehr Jahren ausgeübt	50 % (12 von 24 vorhandenen Angaben)	29 % (4 von 14 vorhandenen Angaben)	14 % (1 von 7 vorhandenen Angaben)

2.2.1 Zusammenfassung

Bis auf einige wenige (5 von 61) sagen alle, die sich an der Befragung beteiligt haben, menschenrechtsrelevante Kenntnisse seien für ihre Tätigkeit/Erwerbstätigkeit eine grundlegende Voraussetzung. Dieses Ergebnis ist sicherlich zu einem großen Teil auf das ehemalige ZPSA-/MRMA-Studium zurückzuführen und für den Studiengang eine sehr positive Rückmeldung.

Im Detail nachgefragt spielen Menschenrechte als ethischer Bezugspunkt insbesondere für das professionelle Selbstverständnis (87 %) und in Form der globalen Definition Sozialer Arbeit (84 %) – also je-

weils eher auf abstrakter Ebene – eine große Rolle. Konkreter bezogen auf bestimmte UN-Konventionen liegen die Anteile niedriger, so z. B. die UN-Konvention für vulnerable Gruppen, die für 75 % eine große Bedeutung hat. Im konkreten beruflichen Handeln ist die Bedeutung dieser und anderer Aspekte etwas weniger deutlich ausgeprägt. Bei der Einschätzung zu den eigenen Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen sinkt die Zahl der Einschätzung „sehr groß“ und „groß“ deutlich auf zwischen 9 % und 26 %. Es wird demnach eine Diskrepanz zwischen den eigenen Einschätzungen und dem beruflichen Umfeld erlebt.

Es kann vermutet werden, dass der geäußerte Wunsch, sich im Studium intensiver mit der praktischen Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit, mit Umsetzungsmöglichkeiten z. B. von UN-Konventionen zu diskutieren u. a. m. zu befassen, in Zusammenhang mit dem Erleben der genannten Diskrepanz steht.

Obwohl fachspezifische Kenntnisse menschenrechtsrelevanter Themen von sehr vielen als grundlegend erachtet werden, gibt es dennoch unter den Antwortenden eine kleine Gruppe, deren Angaben zufolge die Bedeutung dieser Kenntnisse eher nur mittel bis weniger groß ist. Diese Einschätzung gilt sowohl für sie selbst als auch bezogen auf in ihrem Arbeitskontext. Sie erkennen die grundlegende Bedeutung von Menschenrechten in der Sozialen Arbeit zwar an, jedoch spielen sie in ihren beruflichen Zusammenhängen keine spezifische Rolle.

Die größte Gruppe (Gruppe 1) besteht aus Absolvent*innen, denen Menschenrechtsthemen in ihrem Selbstverständnis und Handeln wichtig sind und die dies – zu einem etwas geringeren Anteil – auch so für ihren Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen einschätzen. Interessant ist hier, dass nur die Hälfte von ihnen sagt, ihre Arbeitgeber*innen würden explizit Menschenrechtskenntnisse fordern. Trotz fehlender expliziter Ausrichtung der Organisation/Institution/Einrichtung scheint die menschenrechtliche Thematik dennoch für die tägliche Arbeit bedeutsam zu sein. Ob dies auch dem Einfluss der Absolvent*innen geschuldet ist, kann vermutet werden, wäre aber im Einzelnen weiter zu untersuchen.

Wichtig ist schließlich auch eine weitere Gruppe (Gruppe 2) unter den Antwortenden, die sich in starker Diskrepanz zwischen der eigenen (hohen) Bedeutung zur Rolle von Menschenrechten und der niedrigen Bedeutung durch Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen befindet. Während es den Antwortenden der vorgenannten Gruppe (Gruppe 1) gelungen ist, ein Arbeitsumfeld zu finden bzw. aktiv zu gestalten, das ihren Ansprüchen an Menschenrechtsbezug zwar nicht ganz aber doch weitestgehend entspricht, ist dies bei dieser Gruppe (Gruppe 2) nicht oder ggf. noch nicht der Fall. Inwieweit sich daraus für diese Absolvent*innen eine Art andauernder Konflikt ergibt, wie er im Einzelnen erlebt und wie mit ihm umgegangen wird, kann aus den quantitativen Daten der Befragung nicht erschlossen werden. Die qualitativen Interviews, die sich mit Hindernissen in der Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit befassen, vermögen hier Auskunft zu geben (siehe Teil 2 des Berichts).

Abschließend soll hervorgehoben werden, dass aus dem Umfang der genannten drei Gruppen keine tiefergehenden Schlüsse gezogen werden können. Zu vermuten ist, dass die Bereitschaft zur Teilnahme an der Verbleibstudie in den drei Gruppen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. D. h. Absolvent*innen, die eng mit dem Studiengang verbunden waren und immer noch sind und sich in ihrer Erwerbstätigkeit entsprechend verwirklichen können (oder auch nicht wie die „Diskrepanz-Gruppe“), werden eher in der gewonnenen Stichprobe zu finden sein als Ehemalige, die heute wenig oder gar nichts mehr mit dem Studiengang zu tun haben und diesen auch nicht als besonders wichtig für ihr professionelles Selbstverständnis und für ihr berufliches Handeln erachten.

2.3 Promotionen

Bei Einführung des Studiengangs bestand eine Zielsetzung auch darin, Studierenden der Sozialen Arbeit eine gute Ausgangsbasis für eine Promotion zu geben. Das zum damaligen Zeitpunkt (2002) noch weit verbreitete Diplom-Studium war – wenn es an einer Fachhochschule (bzw. Hochschule für angewandte Wissenschaften) erworben wurde – eine Grundlage, die nicht bei allen Universitäten anerkannt wurde bzw. Sonderregelungen unterlag. Mit der Schaffung des Europäischen Hochschulraums hat sich dies geändert und nach Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) sind Masterstudiengänge der Fachhochschulen denen der Universitäten gleichgestellt (KMK 2003). Die Umsetzung dieser Regelung sowie die Einführung sogenannter kooperativen Promotionen in den Hochschulgesetzen der Bundesländer und den Promotionsordnungen der Universitäten dauert noch an und wird durch regelmäßige Befragungen der Hochschulrektorenkonferenz (KRK) begleitet (HRK 2019).

In Abschnitt 2.1 wurde bereits unter dem Thema „derzeitige berufliche Tätigkeit“ festgehalten, dass sieben Antwortende der Verbleibstudie neben ihrer beruflichen Tätigkeit (die in einigen Fällen eher eine geringfügige Tätigkeit bzw. Job zu sein scheint) an einer Promotion arbeiten. Genauer nach einer bereits abgeschlossenen Promotion und einer Promotionsabsicht gefragt antworten die 61 Absolvent*innen wie folgt:

Tabelle 10: Promotionsvorhaben und abgeschlossene Promotionen

	Häufigkeit	Prozent
Promotion ist abgeschlossen	3	5 %
Promotion wird derzeit bearbeitet	7	11 %
Promotion ist geplant, aber noch nicht begonnen	14	23 %
Können sich eine Promotion vage vorstellen, soweit es günstige Rahmenbedingungen gibt (Kategorie aus den Angaben unter „anders“ generiert)	11	18 %
Promotion wurde abgebrochen (Kategorie aus den Angaben unter „anders“ generiert)	3	5 %
Haben nicht vor zu promovieren	18	30 %
anders	3	5 %
keine Angabe	2	3 %
Gesamt	61	100 %

Insgesamt haben sich demnach also 62 % der Befragten mit dem Thema Promotion beschäftigt, sei es, dass sie eine Promotion abgeschlossen haben oder wie elf der Antwortenden (18 %) dazu nur eine vage Absicht formulierten; offene Nennungen hierzu waren z. B.:

„Derzeit keine Pläne, aber auch nicht ausgeschlossen“

„Grundsätzlich ist eine Promotion denkbar, allerdings erst in 5-10 Jahren“

„Promotion nur, falls die berufliche Voraussetzung es zulässt“

Neben drei erfolgreich abgeschlossenen Promotionen gibt es ebenfalls drei Antwortende, die ihre Promotion abgebrochen haben. 30 % (18) haben nicht vor zu promovieren.

Für die weitere Auswertung sollen die drei Antwortenden mit abgeschlossener Promotion und die sieben Antwortenden, die aktuell an ihrer Promotion arbeiten, zu einer Gruppe zusammengeführt werden, um die Ergebnisauswertung weiterhin anonym zu gestalten. Als Hauptgrund für die Promotion gaben sie an, im wissenschaftlichen Bereich tätig zu sein (5), ein spezifisches Forschungsinteresse (2) oder ein persönliches Interesse (2) an der Promotionsthematik zu haben. Das Promotionsfach ist in vier Fällen die Erziehungswissenschaft und sechs Mal handelt es sich um unterschiedliche Fächer aus

dem Bereich Sozialwissenschaften (Soziologie, Psychologie, Ethnologie, Soziale Arbeit). Ein Promotionsstipendium haben bzw. hatten lediglich drei Antwortende in Anspruch genommen.

Sechs der zehn Promovierenden bzw. Promovierten haben den ZPSA-/MRMA-Studiengang bis 2008/09 (inkl. MSW 5) begonnen. In der Teilgruppe, die eine Promotion plant, gehören 57 % (8 von 14) den Studiengängen ab MSW 6 an und bei denen mit vager Planung sind es 64 % (7 von 11). Insgesamt sind die Unterschiede nach Studienbeginn wenig ausgeprägt.

Für sieben der zehn Promovierten/Promovierenden ist die derzeitige berufliche Tätigkeit nicht explizit die Wunschtätigkeit. Das ist nachvollziehbar, wenn z. B. ein laufendes Promotionsverfahren von einer geringfügigen Tätigkeit bzw. Job oder einem Stipendium begleitet wird und unklar ist, welche weiteren beruflichen Perspektiven sich nach/mit der Promotion ergeben.

Abschließend soll versucht werden, die Zahl von drei Promotionen, welche einem Anteil von 5 % unter den 61 Antwortenden darstellen, zu bewerten. Eine Hochrechnung auf alle Absolvent*innen des Studienganges ist nur sehr eingeschränkt möglich, da angenommen werden muss, dass die gewonnene Stichprobe der 61 Antwortenden nicht als repräsentativ für alle Absolvent*innen gelten kann. Hierauf ist an verschiedenen Stellen hingewiesen worden. Dennoch sollen zumindest ungefähre Anhaltspunkte für Vergleiche zusammengestellt werden. Als Grundlage dienen folgende Quellen, und zwar die von der Hochschulrektorenkonferenz herausgegebene Statistik zur Promotionen von Fachhochschulabsolvent*innen (Hochschulrektorenkonferenz 2019), Angaben aus einer Veröffentlichung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zu Promotionen (Hachmeister 2019) und die Statistik zu Hochschulabschlüssen des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt (2018).

Die Veröffentlichung der Hochschulrektorenkonferenz (2019) basiert auf Zahlenmaterial aus Umfragen von Hochschulleitungen, die über mehrere Jahre hinweg erfolgten (2015-2017 sowie 2012-2014). Es ergaben sich die folgenden Ergebnisse:

Tabelle 11: Anzahl abgeschlossener Promotionen 2015-2017 (HRK 2019)

Umfrageergebnisse der HRK für den Zeitraum 2015-2017	Anzahl aller abgeschlossenen Promotionen	davon von FH-Absolvent*innen	Anteilswert
Promotionen insgesamt (ohne Medizin/Veterinärmedizin)	63.901	1.575	2,46 %
Promotionen an Berliner Hochschulen	5.467	97	1,77 %
Fächergruppe: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	13.881	182	1,31 %

Auch wenn der Anteil abgeschlossener Promotionen im Vergleich zum vorherigen Beobachtungszeitraum (2012-2014) gestiegen ist (von 1245 auf 1575) (HRK 2019, S. 5), promovieren Fachhochschulabsolvent*innen (Master und Diplom) insgesamt dennoch nur sehr selten. Ihr Anteil an allen Promotionen liegt unter 3 %. In der Fächergruppe, die auch die Sozialwissenschaften enthalten, ist der Anteil an allen Promotionen mit etwas über 1 % noch niedriger.

Für Vergleichszwecke reichen die genannten Zahlen jedoch nicht aus, da es notwendig ist, Aussagen über die Relation zwischen der Anzahl von Promotionen und der Anzahl promotionsberechtigter Absolvent*innen zu erhalten. Dazu gibt eine Veröffentlichung des CHE Auskunft (Hachmeister 2019). Allerdings werden darin Hochschulabschlüsse (Master, Diplom u. a.) von Fachhochschulabsolvent*innen explizit ausgeschlossen. Bezogen auf die entsprechenden Universitätsabschlüsse ergeben sich (gemittelt über die drei Jahre 2015-2017) nach Fächern aufgegliedert beispielsweise die folgenden

Promotion-/Masterabschluss-Quoten: Biologie, Chemie, Physik und Medizin liegen jeweils über 60 %; Soziologie: 20,7 %, Sozialwissenschaften: 14,2 %, Erziehungswissenschaften: 13,6, % (Hachmeister 2019, S. 8). Basis für die Berechnungen sind Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes.

Angaben zur Zahl der Masterabschlüsse von Fachhochschul-Absolvent*innen lassen sich aus der Statistik zu Hochschulprüfungen des Statistischen Bundesamtes ermitteln. Eine ungefähre Schätzung zur Promotion-/Masterabschluss-Quote für diese Absolvent*innen soll auf Basis dieser Daten berechnet werden. Dazu wird – in Analogie zum Verfahren von Hachmeister (2019) – die Zahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2017 ins Verhältnis zu den Masterabschlüssen des gleichen Jahres gesetzt – auch wenn Masterabschluss und Promotion mehrere Jahre auseinanderliegen. Als Gesamtquote ergibt sich bezogen auf alle Promotionen und alle Masterabschlüsse (2017) ein Wert von 20,8 Promotionen pro 100 Masterabschlüssen. Wird als Schätzung zur Zahl der Promotionen von Master-Absolvent*innen der Fachhochschulen der Ansatz von 2,46 % aus der HRK-Studie herangezogen, ergeben sich 699 Promotionen, was bezogen auf die Masterabsolvent*innen dieser Hochschulart eine Quote von knapp 1,7 Promotionen pro 100 Absolvent*innen ergibt. Das liegt deutlich unter der Gesamtquote.

Tabelle 12: Schätzung zum Anteil an Promotionen von Fachhochschulabsolvent*innen

Promotionen insgesamt (1):	28.404	Masterabschlüsse insgesamt (1):	136.457	Quote: 20,8 pro 100
Promotionen nur FH-Absolvent*innen:	699 (2)	Masterabschlüsse an FHs (1) (3):	40.885	Quote: 1,7 pro 100

(1) Statistisches Bundesamt 2018; Tabelle 2, S. 60 ff.

(2) Geschätzt als Anteil von 2,46 % an allen Promotionen nach HRK (2019)

(3) ohne Verwaltungsfachhochschulen

Dem Anteil von 5 % (3) abgeschlossener Promotionen unter den 61 antwortenden Absolvent*innen der vorliegenden Studie steht die Schätzung von 1,7 % abgeschlossenen Promotionen bezogen auf alle Absolvent*innen der (ehemaligen) Fachhochschulen (im exemplarisch ausgewählten Jahr 2017) gegenüber. Der Unterschied ist nicht allzu groß. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass sich die Zahl von drei Promotionen auf einen Zeitraum von neun Studiendurchgängen mit Masterabschlüssen im Jahr 2005 bis 2018 bezieht. Insgesamt ist die Stichprobe von 61 Personen zu klein, um einen aussagekräftigeren Vergleich zu erlauben.

Im Vergleich zu den geschätzten 20,8 % Promotionen bei Universität-Masterabschlüssen sind die drei Promotionen (5 %) der vorliegenden Befragung deutlich niedriger. So bleibt als Gesamtaussage festzuhalten, dass sich die ZPSA-/MRMA-Absolvent*innen hinsichtlich der Zahl an Promotionen kaum von anderen Master-Studierenden mit Fachhochschulabschluss unterscheiden; der Abstand zu Universitäts-Masterabsolvent*innen ist jedoch bedeutsam, zumindest dann, wenn alle Fachrichtungen mit einbezogen werden.

2.4 Rückblick auf das Studium

In den vorangegangenen Abschnitten wurde bereits die Frage nach der Bedeutung des Studiums für die aktuelle berufliche Tätigkeit angeschnitten. So sagen z. B. 44 % (bei Zuordnung der offenen Angaben sogar 63 %) der Antwortenden, der Studiengang sei genau der richtige für sie gewesen. Der folgende Abschnitt befasst sich genauer damit, welche Studieninhalte als wichtig angesehen wurden und welche Inhalte sich die Studierenden darüber hinaus gewünscht hätten. Des Weiteren wird betrachtet, wie (im Rückblick) die Studienzeit erlebt wurde, welche positiven und negativen Erinnerungen es gab und welche Belastungen bestanden. Schließlich geht der Blick zurück auf die Zeit vor Aufnahme des Studiums und es werden die Gründe für die Entscheidung, das ZPSA-/MRMA-Studium aufzunehmen, betrachtet.

2.4.1 Retrospektive Bewertung der Studieninhalte

Im Fragebogen gab es eine Liste von zehn spezifischen Studieninhalten, für die abgefragt wurde, inwieweit diese von den Absolvent*innen rückblickend als wichtig oder unwichtig eingestuft werden.¹⁵ Am häufigsten (79 % der 61 Antwortenden) wurde dabei die relativ allgemein gehaltene Vorgabe „Menschenrechtsrelevanten Themen (z. B. Armut, Diskriminierung)“ mit „wichtig“ bewertet. Platz 2 in der Rangfolge wichtiger Lehrinhalte nimmt die Vorgabe „Menschenrechte und UN-Konventionen“ (62 %) ein. Seltener, aber alle mit ähnlichem Prozentanteil (zwischen 46 % und 54 %), wurden die folgenden Vorgaben als „wichtig“ bewertet:

- Handlungsstrategien für eine Verbesserung der menschenrechtlichen Situation auf der Mikro-Ebene (54 %),
- Handlungsstrategien für eine Verbesserung der menschenrechtlichen Situation auf der Meso-Ebene (54 %),
- und auf der Makro-Ebene (46 %),
- Wissen über Akteur*innen der Menschenrechtsarbeit (49 %),
- W-Fragen-Konzept nach Staub-Bernasconi (49 %).

Auf dem letzten Rang in der Bewertung ihrer Wichtigkeit liegen Studieninhalte der empirischen Sozialforschung (26 %) und die Bedürfnistheorie nach Obrecht, ebenfalls 26 %. Bei letzterer Vorgabe gab es in sieben Fällen keine Bewertung, sei es, weil es zu diesen Vorgaben keine Antwort gab oder „weiß nicht“ bzw. „kann mich daran nicht erinnern“ angekreuzt wurde.

Die beiden spezifischen Inhalte, Bedürfnistheorie nach Obrecht und das W-Fragen-Konzept nach Staub-Bernasconi, wurden von den Studierenden der früheren Durchgänge (bis 2008/9) deutlich häufiger als wichtig erachtet als von den späteren Durchgängen (siehe Abb. 13). Möglicherweise wurden diese theoretischen Ansätze in den damaligen Studiendurchgängen intensiver thematisiert.¹⁶

Unterschiede zwischen früheren und späteren Studiendurchgängen gibt es auch bei den beiden Vorgaben „Handlungsstrategie auf der Makro-Ebene“ und „Wissen über Akteur*innen der Menschenrechtsarbeit“. Diese Inhalte waren denjenigen Absolvent*innen, deren Studienbeginn weiter in der Vergangenheit liegt (bis MSW 5), um 22 % bzw. 25 % wichtiger als den Studierenden der späteren Durchgänge (ab MSW 6). Bei der Empirischen Sozialforschung ist es umgekehrt: Hier kreuzten die jüngeren Studiengänge zu 15 % häufiger die Kategorie „wichtig“ an (siehe Abb. 13).

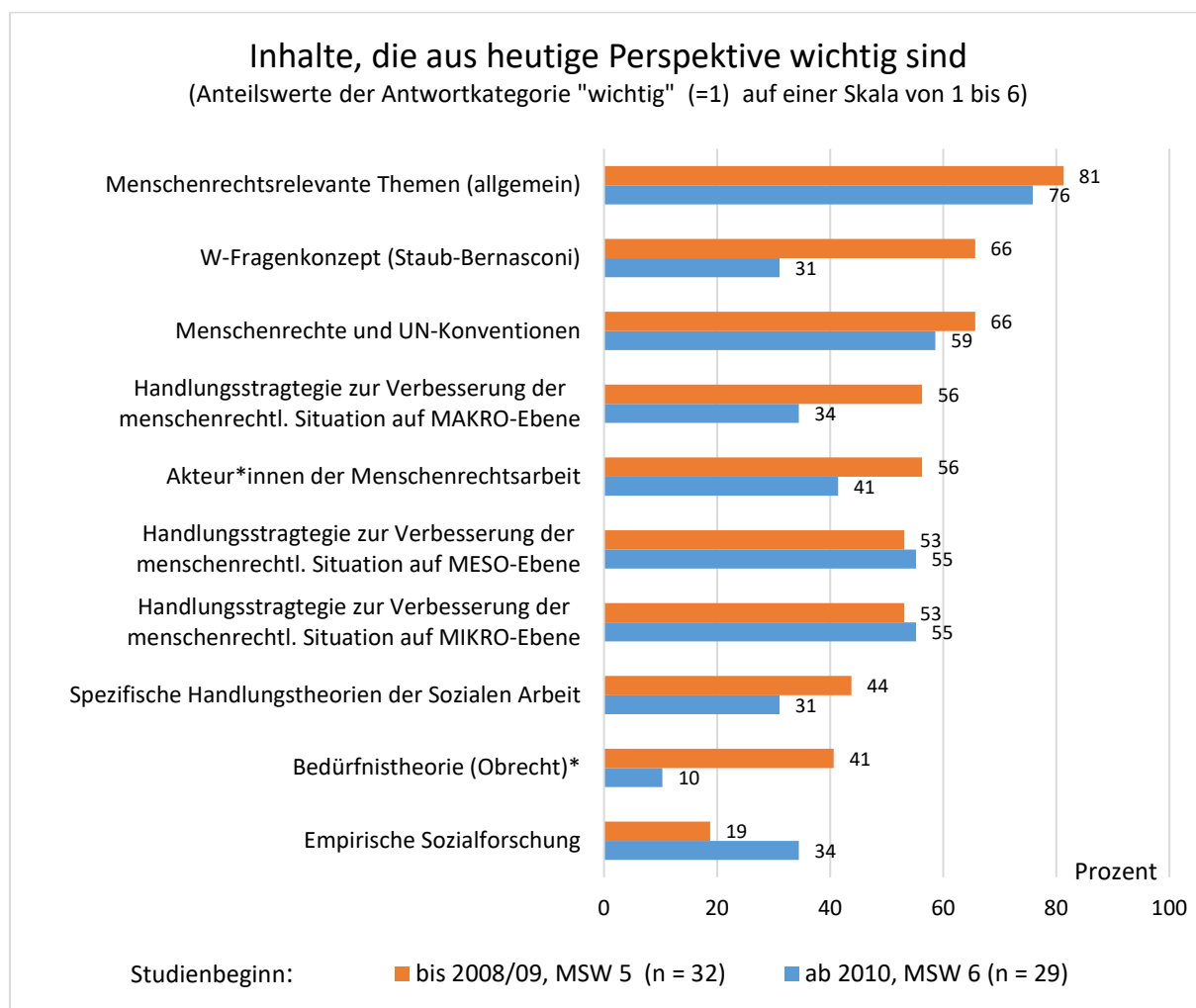
¹⁵ Als Antwortmöglichkeit stand eine sechsstufige Skala von 1=wichtig bis 6=unwichtig zur Auswahl.

¹⁶ Frau Prof. Dr. Staub-Bernasconi hatte in diesem Zeitraum die Studiengangleitung inne und war in der Lehre des Studiengangs präsenter als in späteren Studiendurchgängen.

Insgesamt nutzten die Antwortenden der Durchgänge bis 2008/09 die Bewertung „wichtig“ (1. Stufe auf der Skala mit 6 Punkten) häufiger für ihre Bewertung als die Antwortenden der folgenden Durchgänge. So wurde von ihnen die Kategorie „wichtig“ zu 56 % bei mehr als fünf der zehn Vorgaben genutzt; bei den späteren Durchgängen sind es nur 35 %. Obwohl der Studienbeginn für die früheren Studiengänge zehn Jahre und mehr zurückliegt, sind offenbar viele der Studieninhalte weiterhin präsent bzw. werden weiterhin als wichtig erachtet. Ob daraus auf eine besonders enge Bindung an den Studiengang und seine Inhalte geschlossen werden kann, kann anhand des Datenmaterials nicht beantwortet werden.

Eine Differenzierung hinsichtlich der in Abschnitt 2.2 beschriebenen Clustergruppen ergibt in diesem Kontext plausible Unterschiede. So verwenden Befragte aus Cluster 1 (hohe Bedeutung menschentlicher Bezüge im eigenen wie im kollegialen Kontext) die Kategorie „wichtig“ am häufigsten, und zwar im Schnitt bei 5,8 der 10 Statements. In Cluster 2 (hohe Bedeutung menschentlicher Bezüge in der eigenen Haltung jedoch niedrige bei Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen) liegt dieser Wert bei 4,5 und in Cluster 3 (mittlere bis geringe Bedeutung menschentlicher Bezüge) bei 2,5 der 10 Statements.

Abbildung 13: Bewertung der Wichtigkeit von Studieninhalten



* Bedürfnistheorie: 7 fehlende Angaben

Die Frage zur Einschätzung der Wichtigkeit von Studieninhalten wurde durch eine offene Frage ergänzt, in der weitere Inhalte eingetragen werden konnten sowie solche, die den Absolvent*innen gefehlt haben.

Zur ersten offenen Frage äußerten sich 25 Befragte und trugen hier vor allem spezifische Inhalte bzw. einzelne Module ein, die sie als besonders wertvoll erachteten (12 von 26 Antworten; 46%). Die einzelnen Nennungen decken dabei ein breites Spektrum ab, hervorzuheben sind hierbei: Gender Studies (5 Nennungen), Inhalte mit Bezug zu Rassismus- und Diskriminierungstheorien (2 Nennungen) und Seminare zur sozialen Ökonomie und Organisationsentwicklung (jeweils 2 Nennungen).

Ebenfalls als besonders wichtig wurden Inhalte zum systemtheoretischen Paradigma der professionellen Sozialen Arbeit (7 Nennungen), inklusive des vermittelten ethischen Handlungsrahmens in Form des Trippelmandats, und der enge Menschenrechtsbezug des Studienganges (6 Nennungen) angesehen. Weitere Antworten betrafen die internationale (3 Nennungen) und die sozialwissenschaftliche Ausrichtung des Studienganges (2 Nennungen).

Bei den insgesamt 27 Antwortenden, die sich zur offenen Frage äußerten, welche weiteren Inhalte sie sich gewünscht hätten, zeichnet sich ein sehr heterogenes Bild. Auffallend ist jedoch, dass sich 56 % der Antworten (15 Nennungen) auf den Wunsch nach einem stärkeren Praxisbezug der Inhalte bzw. eine bessere Vorbereitung auf die Anwendung des erworbenen Wissens in der Praxis bezogen. Insbesondere die Förderung menschenrechtsrelevanter Thematiken auf fachpolitischer Ebene sowie handlungsorientierte Hilfestellungen im fachlichen Umgang mit vorliegenden Menschenrechtsverletzungen (z. B. das Einreichen einer Individualbeschwerde oder der rechtliche Bezug von einzelnen Menschenrechten zu direkt einklagbaren deutschen Rechtsnormen) wurden innerhalb der Antworten benannt.

Sechs Antwortende (22 %; n = 27) hätten sich eine kritischere Auseinandersetzung mit spezifischen Inhalten (z. B. den verschiedenen Theorien Sozialer Arbeit) und vier (15 %) mehr Inhalte aus den Bereichen Sozialmanagement, Projektmanagement und Organisationsentwicklung gewünscht. Weiteren drei Antwortenden (11 %) fehlte ein stärkerer Fokus auf die Vermittlung direkt anwendbarer Forschungsmethoden und eine noch stärkere internationale Ausrichtung des Studienganges (jeweils 3 Nennungen).

Insgesamt weisen die Einschätzungen, was wichtig war und was gefehlt hat, viel Unterschiedlichkeit auf und es zeichnen sich in den Antworten auf die offene Frage keine eindeutigen Tendenzen ab, die auf einzelne besonders herausragende oder besonders stark vermisste Studieninhalte schließen lassen. Was jedoch von vielen angemahnt wurde, ist ein stärkerer Praxisbezug der Lehrinhalte. Gemeint ist damit u. a. der Wunsch nach Inhalten, in denen die konkrete Vorgehensweise z. B. bei Menschenrechtsverletzungen vorgestellt und diskutiert werden.

2.4.2 Allgemeine Zufriedenheit mit dem Studiengang

Auf die sehr allgemein gehaltene Frage, ob sie mit dem Studium rückblickend zufrieden sind oder nicht, wurde ganz überwiegende mit einem „Sehr zufrieden“ (49 %) oder „Zufrieden“ (34 %) geantwortet.¹⁷ So ergibt sich für den Studiengang das sehr positive Ergebnis von zusammengenommen 83 % zufriedener Absolvent*innen.

¹⁷ Es handelt sich um eine sechsstufige Skala.

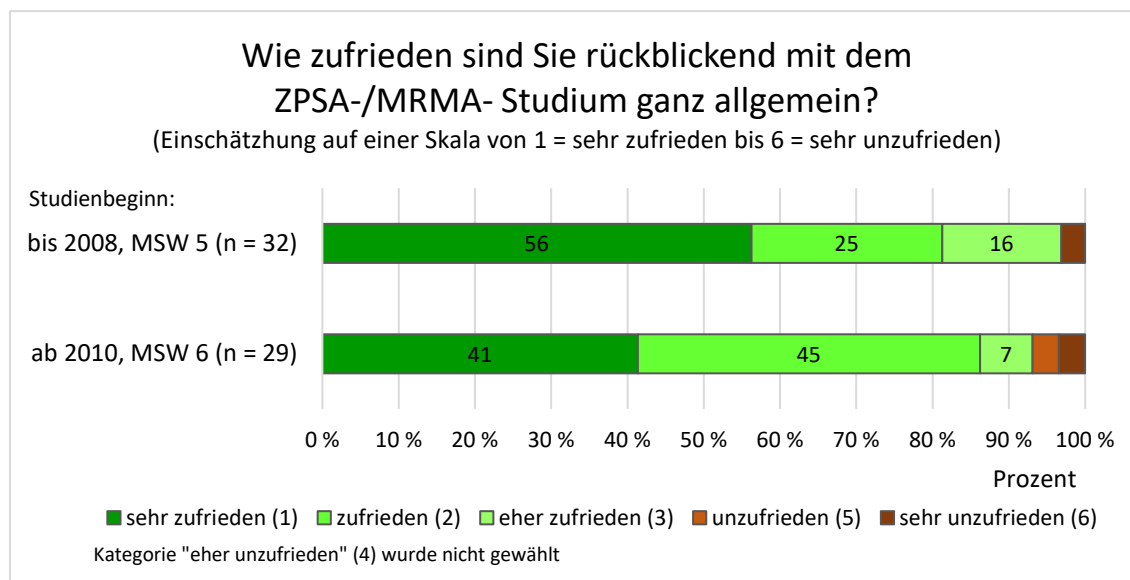
Nur wenige, insgesamt drei Antwortende, äußerten sich unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. Die genauen Gründe für diese Unzufriedenheit bleiben indes unklar, denn auch diese Teilnehmenden gaben z. B. an, dass sie den ZPSA-/MRMA-Studiengang erneut belegen würden und auch aus den verschiedenen offen Angaben lässt sich keine besondere bzw. stark hervorgebrachte Kritik am Studiengang identifizieren.

Zwischen den Gruppen der früheren (bis MSW 5) und späteren (ab MSW 6) Studiendurchgänge bestehen hinsichtlich der allgemeinen Zufriedenheit, aber auch hinsichtlich der anderen erfragten Merkmale, kaum Unterschiede. Insgesamt bestätigen sich in der hohen allgemeinen Studienzufriedenheit die Einschätzungen der Antwortenden, die auch bei anderen Bewertungen ein positives Bild des Studienganges zeichnen.

Als Anhaltspunkt für einen Vergleich, können die Zahlen aus der KOAB-Studie (Alesi u. a. 2017) herangezogen werden. Wie bereits erwähnt, beruhen die Daten auf einem Querschnitt einer Vielzahl von Studiengängen und beziehen sich auf die Abschlussjahrgänge 2011 und 2014 an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (2-5 Jahre nach Abschluss; Stichprobeumfang ca. 23.000). Dort ist festgehalten, dass insgesamt 75 % der Absolvent*innen aus Fachhochschulen sehr zufrieden bzw. zufrieden auf ihr Studium zurückblicken¹⁸ (a. a. O., Abb. 41, S. 59). Die Zufriedenheit von Master-Absolvent*innen sei etwas höher, heißt es sehr allgemein gehalten, wobei sich der Unterschied bei Berücksichtigung weiterer Studiengangs-Merkmale als nicht bedeutsam erweise (a. a. O., S. 63).

Im Vergleich mit diesem Anteil von Zufriedenen (75 %) liegt die des ZPSA-/MRMA-Studiengange mit 83 % etwas höher, allerdings ist der Unterschied nicht allzu groß.

Abbildung 14: Zufriedenheit mit dem ZPSA-/MRMA-Studium



Um Genauerer über die persönliche Einschätzung von positiven und negativen Aspekten des Studienganges seitens der Absolvent*innen zu erfahren, wurden zwei zusätzliche offene Frage gestellt. Dabei konnten einerseits positive und andererseits negative Erinnerungen bezogen auf das Lehrangebot, die Atmosphäre im Studium sowie bezogen auf andere Dinge außerhalb des Studiums eingetragen wer-

¹⁸ Es wurde eine fünfstufige Skala verwendet.

den. Nur drei Antwortende haben sich zu diesen offenen Fragen nicht geäußert. Bei den anderen überwiegen die Eintragungen, die sich auf positive Erinnerungen beziehen. Die Nennungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Aussagen zum Lehrangebot und Diskussion bestimmter Inhalte

Zunächst einmal haben sich 89 % der Befragten (54 von insgesamt 61 Antwortenden) positiv zum Lehrangebot und den Diskussionen innerhalb des Studienganges geäußert, ebenso wurde aber auch von 65 % der Befragten (40 von 61 Nennungen) Kritik an ebendiesen formuliert.

Innerhalb der positiven Äußerungen wurde in erster Linie das „vielfältige“, „sehr gute“ und „spannende“ Lehrangebot benannt (36 von 55 Nennungen; 65 %). Hervorzuheben sind hierbei der enge Menschenrechtsbezug (7 Nennungen) und das systemtheoretische Paradigma der professionellen Sozialen Arbeit (5 Nennungen) als Überbau des gesamten Curriculums sowie der besondere Fokus auf die Vermittlung und Anwendung sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden (5 Nennungen). Neben der positiven Darstellung einzelner Lehrinhalte wurde zudem auch der starke Praxisbezug der Lehrinhalte (4 Nennungen) lobend erwähnt.

Neben dem Lehrangebot wurden weiterhin die Auswahl der verschiedenen Dozent*innen (15 von 55 Nennungen; 27 %) – insbesondere deren spezifische Kompetenzen und Expert*innenwissen sowie Motivation und Engagement – und die generell stark diskussionsanregende Ausgestaltung des Studienganges (14 Nennungen; 25 %) hervorgehoben. Der persönliche Gewinn durch eine derart diskussionsfreudige Atmosphäre wurde mehrfach explizit benannt, ebenso wie eine als emanzipatorisch empfundene Ausgestaltung der Veranstaltungen und des Lehrmaterials, welche die Studierenden zum eigenständigen Denken anregte und genügend Raum für eine Reflexion der eigenen Haltung und Denkmuster sowie des eigenen professionellen Selbstverständnisses gab.

Interessanterweise betraf ein Großteil der geäußerten Kritik ebenfalls die Auswahl der Dozent*innen (12 von 40 Nennungen; 30 %) und das Lehrangebot (16 von 40 Nennungen; 40 %). Dabei muss jedoch festgehalten werden, dass sich die Mehrheit der positiven Äußerungen zu den Dozent*innen auf den gesamten Lehrkörper, die negativen Äußerungen hingegen mehrheitlich auf einzelne Dozent*innen bzw. deren spezifische (Lehr-)Eigenschaften bezogen. Ähnlich verhält es sich mit den Äußerungen zum Lehrangebot, bei dem die positiven Aspekte mehrheitlich auf das gesamte Spektrum der Inhalte, die negativen Äußerungen hingegen eher auf die jeweilige (und in der Regel Dozent*innen abhängige) Vermittlung der Inhalte abzielten.

Dementsprechend betraf die Kritik an den Dozent*innen u. a. eine empfundene Arroganz bzw. als negativ empfundene Selbstdarstellung einzelner Dozent*innen (5 Nennungen) und unklare Benotungskriterien und Erwartungshaltungen (3 Nennungen). Hinsichtlich des Lehrangebots wurde vor allem eine unattraktive Ausgestaltung einzelner Seminare (12 Nennungen) kritisiert, indem diese als „langweilig“, „nicht interessant“ oder „didaktisch monoton“ (insgesamt 5 Nennungen) bezeichnet wurden oder es ihnen an thematischer Tiefe gefehlt habe (4 Nennungen).

Ein weiterer großer Kritikpunkt betraf die strukturelle Ausgestaltung des Studienganges (15 von 40 Nennungen; 38 %). Hier wurden vor allem die ausgegebenen Arbeitsmaterialien als zu umfangreich, in teilweise schlechter Qualität und mit einem zu engen Fokus auf spezifische Theoretiker*innen (insgesamt 5 Nennungen) kritisiert. Weitere Kritikpunkte betrafen u. a. die Ausgestaltung in Blockseminaren (3 Nennungen), welche als „anstrengend“ und „fordernd“ bezeichnet wurden, bestehende Fehlzeitenregelungen (2 Nennungen) und eine (zu) hohe Anspruchshaltung an die Studierenden (2 Nennungen).

Atmosphäre im Studium und persönliche Beziehungen

Innerhalb dieser Fragestellung äußerten sich insgesamt 87 % aller Befragten (54 von 61 Fragebögen) positiv, lediglich 35 % (22 von 61 Fragebögen) der Befragten gaben Kritikpunkte an.

Besonders positiv wurde die Atmosphäre unter den Studierenden und das Miteinander der Studierenden bewertet (38 von 54 Nennungen; 70 %). Dabei wurde insbesondere eine als wertschätzend, fair und respektvoll bewertete Diskussionsatmosphäre der Studierenden untereinander hervorgehoben (16 Nennungen), welche vermutlich auch in einem, nicht näher bestimmbar, Zusammenhang mit der vorangehend bereits erwähnten diskussionsanregenden Ausgestaltung des gesamten Studienganges steht. Die gute Atmosphäre scheint dabei auch zur dauerhaften Vernetzung der Studierenden bis hin zu bleibenden freundschaftlichen Beziehungen (insgesamt sieben Nennungen) beigetragen zu haben. Auch bezogen auf das ganze Semester als Gruppe wurde der (soziale) Zusammenhalt mehrfach lobend erwähnt, z. B. als „*Familie ZPSA*“ (acht Nennungen).

Zur guten Atmosphäre im Studiengang scheint auch dessen strukturelle Ausgestaltung (17 Nennungen, 31 %) beigetragen zu haben. So wurde allen voran die interdisziplinäre und in Bezug auf die jeweiligen fachlichen Schwerpunkte sehr heterogene sowie regionen- und länderübergreifende Zusammensetzung des Semesters als sehr positiv und bereichernd empfunden (12 Nennungen).

Dieser sehr positiven Darstellung des sozialen Miteinanders der Studierenden stehen jedoch auch kritische Stimmen gegenüber, die insbesondere ein fehlendes Gemeinschaftsgefühl innerhalb des Semesters, Grüppchenbildungen, Konflikte, Spannungen und unkollegiales Verhalten sowie eine mitunter schwierige Diskussionsatmosphäre, geprägt von der Diskussionshoheit einzelner Studierender und einer empfundenen „*Diskussionspolizei*“ bzw. „*Sprachpolizei*“, bemängelten (14 von 22 Nennungen; insgesamt 64 % aller negativen Äußerungen).

Weitere Kritikpunkte wurden nur sehr vereinzelt getätigt (4 Nennungen) und betrafen Problemstellungen mit einzelnen Dozent*innen und eine zu deutsch-lastige Ausgestaltung der Seminare.

Dinge außerhalb des eigentlichen Studiums

Bei den 42 erfolgten Antworten unter dieser Fragestellung dominiert sehr deutlich die, bereits in der vorherigen Fragestellung benannte, soziale Komponente des Studienganges (33 Nennungen; 79 %). Allen voran wurde auch hier das Entstehen dauerhafter freundschaftlicher Beziehungen zwischen einzelnen Studierenden (hier sogar 18 Nennungen) und ein bereicherndes privates wie auch berufliches Networking (9 Nennungen) benannt, welches vermutlich auch durch diverse außeruniversitäre Aktivitäten der Studierenden untereinander (7 Nennungen) oder gemeinsam mit Dozierenden (3 Nennungen) befördert wurde. In diesem Zusammenhang wurde auch Berlin als besonders attraktiver Studienort mehrfach positiv erwähnt (13 von 42 Nennungen; 31 %). Vereinzelt Äußerungen betrafen auch die Vorteile, welche die monatlichen Präsenzzeiten, fernab von den persönlichen beruflichen und familiären Rahmenbedingungen und in einer anregenden Umgebung der Metropole Berlin, mit sich brachten.

Nicht zuletzt wurde auch die hohe Flexibilität und generell die Tätigkeit der Studiengangkoordination lobend hervorgehoben (2 Nennungen).

Bei den insgesamt 23 negativen Aussagen dominierten deutlich die strukturellen Herausforderungen, die das Studium mit sich brachte (16 von 23 Nennungen; 70 %). Insbesondere die hohe Belastung durch eine gleichzeitige Erwerbstätigkeit (vor allem in beruflich stressigen Phasen) und gegebenenfalls vorhandener familiärer Verpflichtungen (8 Nennungen) und die Abgelegenheit einzelner Studienorte innerhalb Berlins und damit verbundene Fahrtzeiten (5 Nennungen) wurden hier als Problemstellungen benannt.

2.4.3 Rückblick auf Belastungen im Studium

Das Problem der Vereinbarkeit von Studium und beruflicher Tätigkeit tauchte bereits an verschiedenen Stellen der Ergebnisdarstellung auf. So war die ganz überwiegende Zahl der Absolvent*innen bei Beginn des Studiums erwerbstätig (92 %) und blieb es auch während des Studiums. Ein völliger Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit ist dabei die Ausnahme. Bis zum Studienabschluss ergaben sich bei den meisten Absolvent*innen jedoch Veränderungen in der beruflichen Tätigkeit und nur 28 % gingen ohne Änderungen während des Studienverlaufs ihrer zuvor bereits ausgeübten Tätigkeit nach.

Welche Belastungen während des Studiums bestanden und wie stark diese von den Befragten empfunden wurden, wurde anhand einer Liste von zwölf Belastungsfaktoren erfragt. In Abbildung 15 sind die Ergebnisse aufgeführt, wobei nach Studienbeginn (bis 2009/ab 2010) aufgegliedert wurde.

Wie zu erwarten war, wurde die berufliche Tätigkeit während des Studiums am häufigsten als belastend empfunden: Zwei Drittel (39) sprachen hier von einer starken bzw. sehr starken Belastung. Eine hohe Belastung durch den Kostenaufwand sowie durch den Zeitaufwand für das Studium nannten je 42 bzw. 40 % und eine zufriedenstellende Vereinbarkeit von Studium und Beruf stellte für 39 % ein Problem dar. Viele der Befragten standen also während des Studiums im Dilemma, die Kosten für das Studium (und das übrige Leben) durch Erwerbstätigkeit abdecken zu müssen, was zu dem Problem führte, sich weniger intensiv auf das Studium konzentrieren zu können. Während sich frühere und jüngere Studiendurchgänge (bis 2009/ab 2010) kaum in der Belastungseinschätzung bezogen auf die Erwerbstätigkeit unterscheiden, sprachen die Absolvent*innen mit Studienbeginn ab 2010 häufiger von einer Belastung durch den hohen Zeitaufwand für das Studium. Allerdings lässt sich im betrachteten Zeitraum tatsächlich ein Absinken der Zahl an erforderlichen Prüfungsleistungen beobachten, was sich somit in den Ergebnissen plausibel widerspiegelt. Möglicherweise stand das Absinken der Prüfungsleistungen jedoch in einem Zusammenhang mit einer inhaltlich umfangreicheren Ausgestaltung des Studienganges, was die auf den ersten Blick widersprüchlich erscheinenden Angaben erklären würde.

Einige der vorgegebenen Belastungsfaktoren betrafen nur einen Teil der Antwortenden. So bestanden z. B. Belastungen durch persönliche Ereignisse (Krankheit, Trennung, Todesfälle usw.) – glücklicherweise – nicht bei allen. Dennoch mussten immerhin 16 von 34 Antwortenden (47 %) aufgrund derartiger Ereignisse die daraus folgenden zusätzlichen Belastungen im Rahmen des Studienganges bewältigen.

Abbildung 15: Stark belastende Faktoren während des Studiums

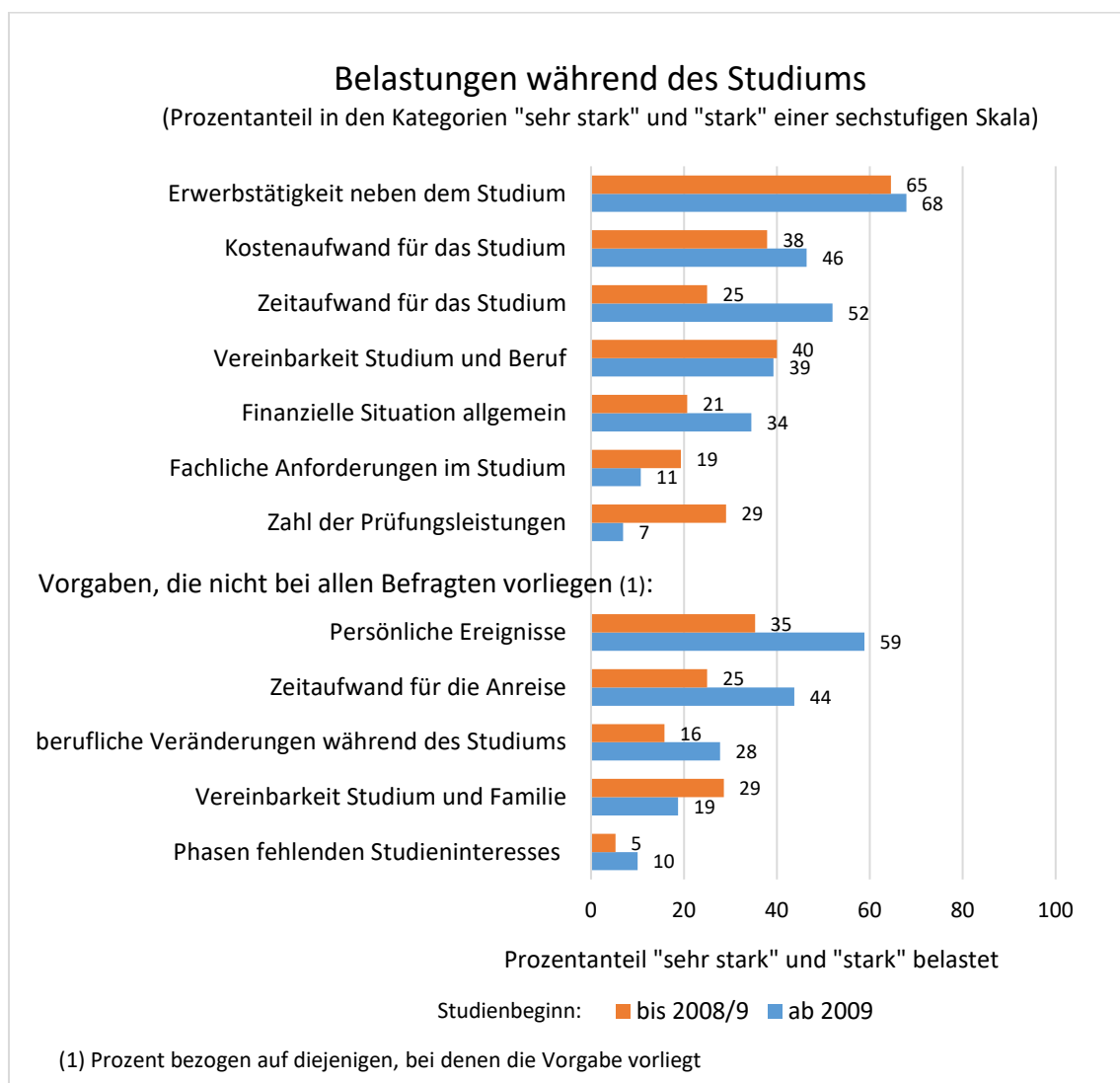
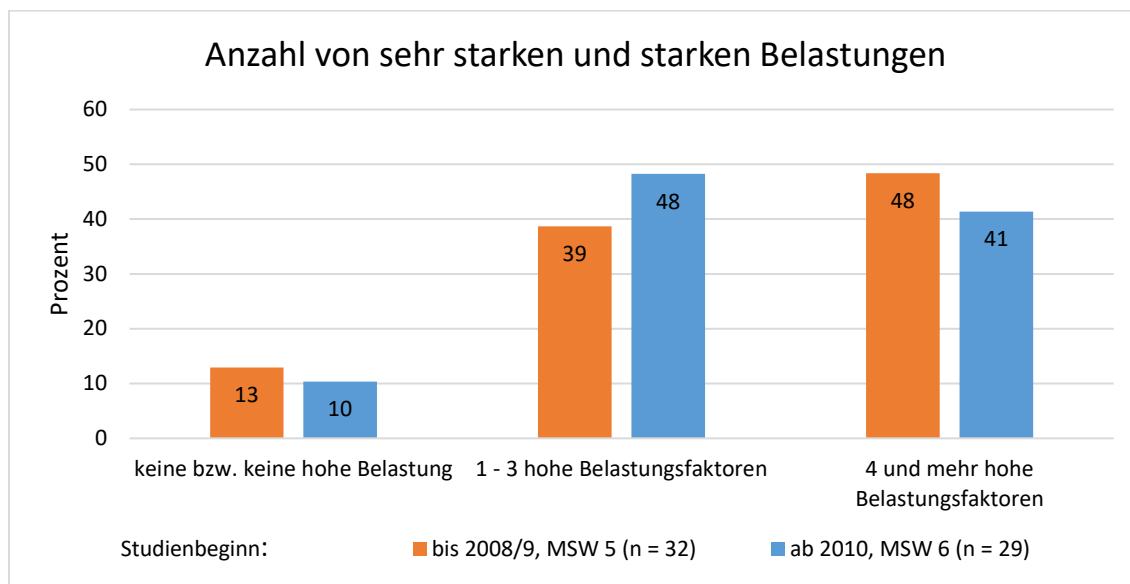


Abbildung 15 vermittelt ein Bild, demzufolge die Studiendurchgänge ab 2010 einer größeren Zahl hoher Belastungen ausgesetzt zu sein schienen. Das Bild verändert sich, wenn alle zwölf Belastungsfaktoren zu einem Index zusammengeführt werden und das Nicht-Betroffen-Sein durch eine Belastung als Nicht-Belastung (und nicht als fehlende Angabe wie in Abb. 15) gezählt wird. Keine Belastungen mit hoher Intensität hatten demnach lediglich sieben (12 %) der Antwortenden. Im Mittel werden 3,2 Belastungsfaktoren (Standardabweichung 2,1) als hoch bewertet. Dies sind insgesamt betrachtet hohe Werte. Die Unterschiede zwischen den Studiendurchgängen sind hingegen sehr gering.

Abbildung 16: Anzahl belastender Faktoren während des Studiums



Vermutungen, dass die Zahl hoher Belastungen vermehrt zu Studienunterbrechungen (Urlaubssemestern oder zeitweiliger Exmatrikulation) geführt hat, werden durch das Datenmaterial nur sehr schwach gestützt. So berichteten von denen, die eine derartige Unterbrechung hatten (25; 41 %), über im Schnitt 3,8 hohe Belastungsfaktoren und die Anderen über 2,8. Nicht sehr viel größer ist der Unterschied bei denen, die einen Studienabbruch in Erwägung gezogen hatten (6; 10 %); bei ihnen liegt die Zahl hoher Belastungen bei 4,3 und bei den Anderen bei 3,1. Alle Unterschiede sind statistisch nicht signifikant. Auch ein Zusammenhang zwischen Studienzufriedenheit und Anzahl hoher Belastungsfaktoren gibt es nicht (Korrelation: 0,025).

Sicherlich ist die Quantität von Belastungsfaktoren von deren Intensität im Einzelnen zu unterscheiden. Aber auch bei Betrachtung der einzelnen Belastungsfaktoren zeigen sich keine besonderen Einflüsse auf die oben genannten Merkmale (Studienunterbrechung, Abbruchgedanken, Unterschiede nach Studiendurchgang). Dieses Ergebnis kann mit der Selektivität der Stichprobe zu tun haben, denn die Antwortenden sind diejenigen, die letztendlich das Studium erfolgreich beendet haben, d. h. ihnen ist es gelungen, mit den verschiedenen Belastungen umzugehen. In der Gruppe der Studienabbrecher*innen würde dies vermutlich anders aussehen, wobei ein Studienabbruch auch andere Gründe haben kann als allein die Zahl der Belastungen.

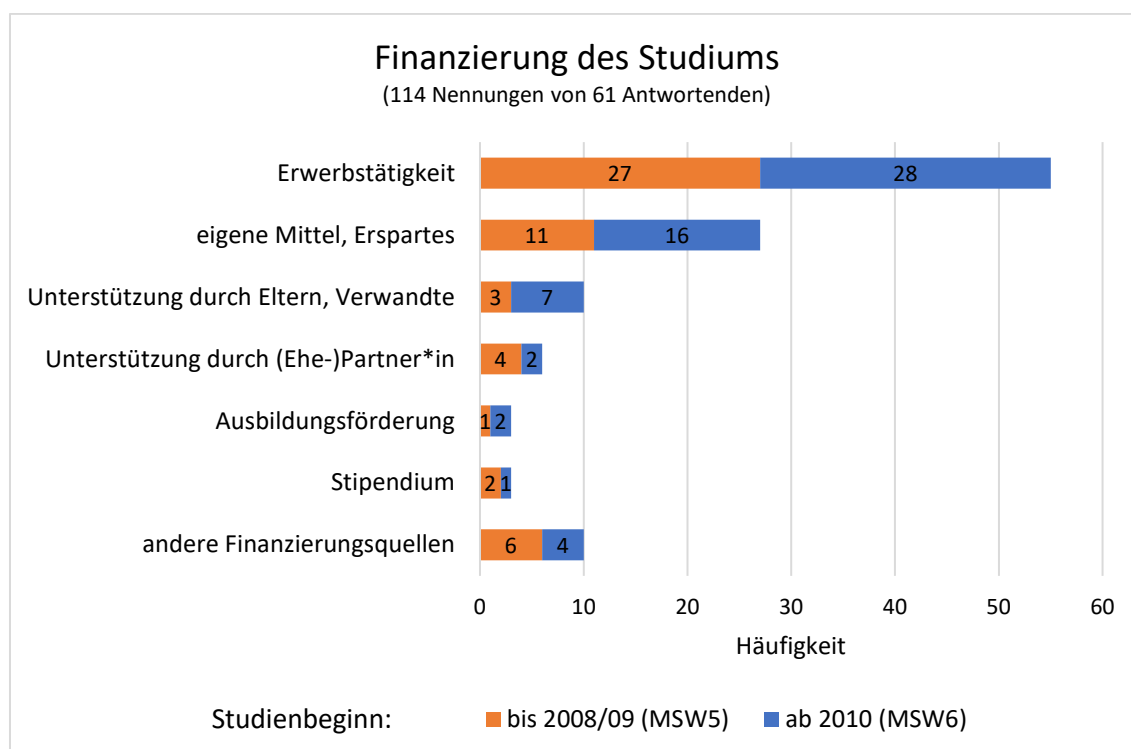
2.4.4 Studienfinanzierung

Explizit nach der Studienfinanzierung gefragt, geben – wie zu erwarten – die meisten (55 der 61 Antwortenden, 90 %) an, dass dies die Erwerbstätigkeit war. Allerdings stellte sie nur bei 17 von ihnen die alleinige Einkunftsart dar. Abgesehen von vier weiteren Antwortenden mit lediglich einer einzigen Einkunftsart (bei zwei waren es eigene Ersparnisse und bei je einem/r BAföG bzw. der/die Arbeitgeber*in) lebten alle anderen von Mischfinanzierungen (66 %).

Mit 27 Nennungen (44 %) ist das „Ersparte“ eine weit verbreitete Form der Studienfinanzierung. Hier wurden vermutlich Geldmittel eingesetzt, die ursprünglich für andere Zwecke angespart wurden. Es könnte aber auch sein, dass unter dem Begriff „Erspartes“ nicht allein reine Geldmittel, sondern auch angesparte Arbeitszeit (z. B. in Form von Überstunden) fallen, die in das Studium investiert wurden. Zumindest legen dies einige wenige Hinweise aus Äußerungen zu offenen Fragen nahe. Die finanzielle Unterstützung durch Eltern, Verwandte, Partner*in, aber auch durch Bekannte und Freund*innen ist eine weitere Basis, auf der zumindest ein Teil der Studienfinanzierung beruhte.

Lediglich sechs Absolvent*innen erhielten eine Ausbildungsförderung von staatlicher Seite oder ein Stipendium und nur für eine*n war dies die einzige Finanzierungsgrundlage.

Abbildung 17: Studienfinanzierung



Unter den offenen Angaben zu dieser Frage wurden des Weiteren eine steuerliche Entlastung (drei Nennungen), der Bezug von Arbeitslosengeld (1) und auch eine Finanzierung durch Arbeitgeber*innen (5) angegeben. Grundsätzlich ist die Unterstützung und Flexibilität der Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen eine wichtige Voraussetzung für ein berufsbegleitendes Studium, sind doch über einen Zeitraum von fünf Semestern insgesamt 2700 Lernstunden, davon 550 als Präsenzzeiten, zu absolvieren.¹⁹

Vergleichsmöglichkeiten zur Studienfinanzierung ergeben sich aus den Sozialerhebungen des Deutschen Studierendenwerks, wobei hier exemplarisch auf die 21. Sozialerhebung für das Jahr 2016 Bezug genommen werden soll (Middendorff u. a. 2017). Darin wird erstmals nach verschiedenen Studienformaten unterschieden, und zwar nach Vollzeit-Präsenz-Studierenden (Fernstudiengänge also ausgeschlossen) sowie Studierenden in einem dualen und berufsbegleitenden Studium. Das berufsbegleitende Studium betrifft 2 % der Befragten der Studie; unter den Master-Studierenden sind es 4 %. (a.a.O., S. 136). Den Angaben der Studie kann entnommen werden, dass Studierende, die sich in einem berufsbegleitenden Studium befinden (nicht differenziert nach Bachelor und Master), zu 91 % erwerbstätig sind (a.a.O., S. 61). Das entspricht auch dem oben genannten Anteil unter den ZPSA-/MRMA-Studierenden. Angaben zu anderen Einkunftsarten liegen in der zitierten Studie nicht vor.

2.4.5 Gründe, für die Wahl des ZPSA-/MRMA-Studiengangs

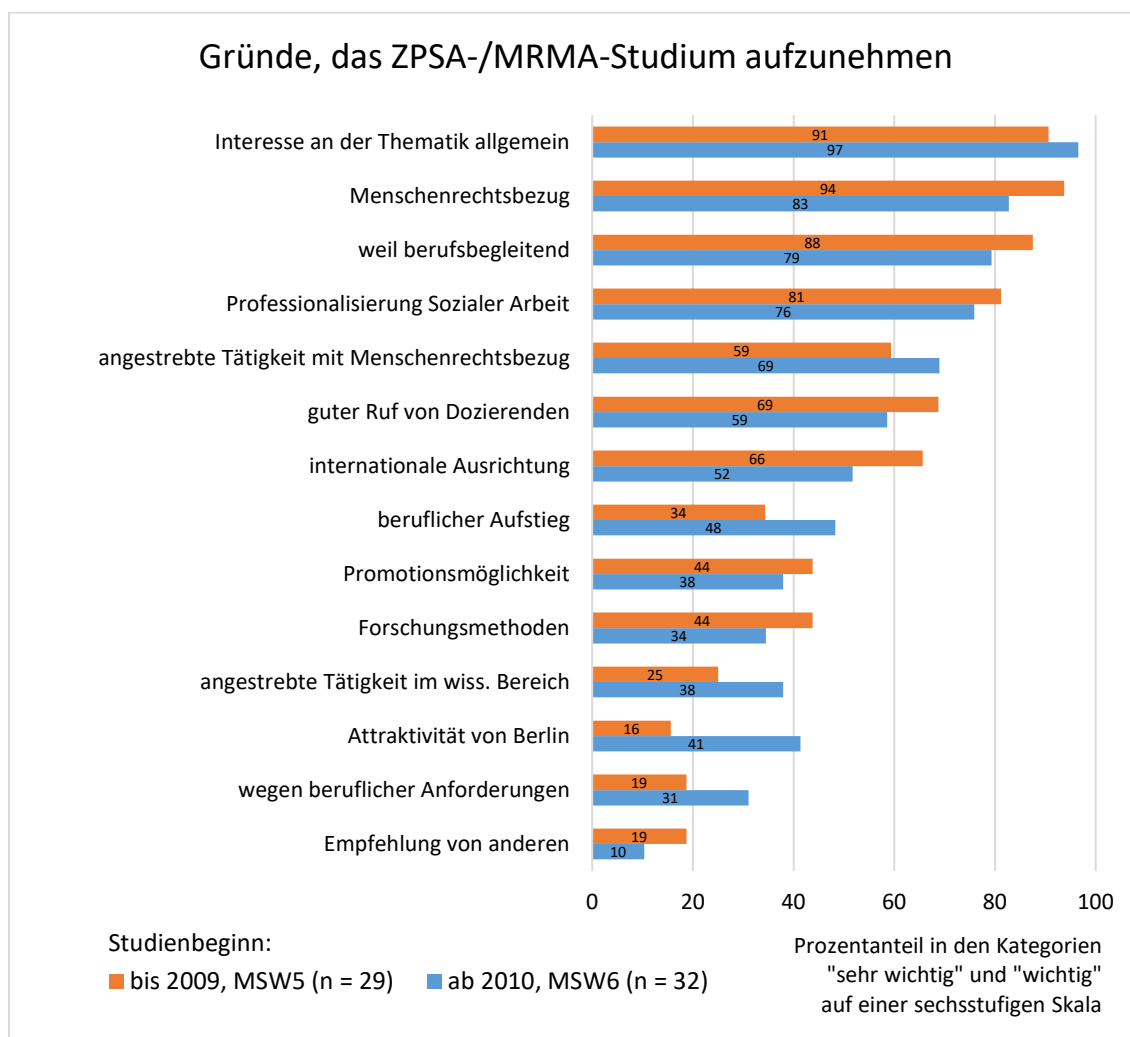
Mit diesem Abschnitt geht der Blick einen weiteren Schritt zurück in die Vergangenheit der Absolvent*innen, und zwar auf die Zeit vor Studienbeginn. Da die Abfrage der Studienmotive retrospektiv erfolgt, also im Lichte der aktuellen Situation, sind Abweichungen zur damaligen Einschätzung, die mehr als 15 Jahre zurückliegen kann, zu vermuten.

Wie zu erwarten, wird als häufigstes Motiv das Interesse an den Inhalten des Studiengangs genannt („Interesse an der Thematik des Studiengangs allgemein“: 93 %; „Profil des Studiums bezogen auf Menschenrechtsbezug“: 88 %). Wichtig war sehr vielen Antwortenden (84 %) ebenfalls, dass der Studiengang in berufsbegleitender Form angeboten wird. Die Kombination aus einem thematischen Interesse, der Möglichkeit sich auf wissenschaftlicher Ebene zu qualifizieren („Professionalisierung der Sozialen Arbeit“ wurde von 79 % als Motiv genannt) und dabei nicht die Berufstätigkeit aufgeben zu müssen, scheinen wesentliche Entscheidungskriterien gewesen zu sein.

Dabei gaben viele der Befragten (64 %) an, dass sie schon vor Beginn des Studiums eine Tätigkeit mit Menschenrechtsbezug angestrebt hätten. Zumindest für diese Antwortenden hatte der Studiengang die Bedeutung einer Weiterbildung, die gezielt mit Bezug auf den weiteren beruflichen Werdegang ausgewählt wurde und mit dessen Thematik sie sich bereits im Vorhinein (vermutlich auf intensive Weise) auseinandergesetzt haben. Nicht wenigen scheint die Umsetzung dieses Anliegens, eine Tätigkeit mit (explizitem) Menschenrechtsbezug auszuüben, im Anschluss an das Studium gelungen zu sein. Zumindest legen dies die Unterschiede zwischen den drei Teilgruppen, die oben (Abschnitt 2.2) bezogen auf die Rolle menschenrechtlicher Bezüge in der aktuellen Tätigkeit gebildet wurden, nahe. So haben diejenigen, in deren aktueller Tätigkeit menschenrechtliche Bezüge eine große Rolle spielen (Clustergruppe 1), zu 80 % (24 von 30) bereits im Vorhinein eine solche Tätigkeit angestrebt. Bei denjenigen mit Tätigkeiten ohne große Bedeutung menschenrechtlicher Bezüge in der aktuellen Tätigkeit (Clustergruppe 3), äußerten sich lediglich 20 % (2 von 10) in diesem Sinne.

¹⁹ Die Präsenzzeiten finden i. d. R. monatlich in Form von vier ganztägigen Blockseminaren statt, von denen i. d. R. zwei auf Arbeitstage und zwei auf das Wochenende (Samstag/Sonntag) fallen.

Abbildung 18: Motive für die Wahl des Studiengangs



Neben den durch den Fragebogen vorgegebenen Gründen für die Wahl des Studienganges äußerten sich 18 Befragte auch dezidiert im Rahmen der offenen Texteingabe. 39 % (7 Nennungen) gaben dabei an, dass ihre Wahl für diesen Studiengang stark mit der damaligen Studiengangleitung, Frau Staub-Bernasconi, zusammenhing. Auch die strukturelle Ausgestaltung des Masterstudienganges war in 28 % der Antworten (5 Nennungen) ein Grund, diesen zu wählen. Genannt wurden hierbei u. a. der modulhafte Aufbau und die Möglichkeit, den Masterstudiengang berufsbegleitend absolvieren zu können (3 Nennungen). Ebenfalls fünf Nennungen bezogen sich auf den Wunsch, sich zusätzliches (Spezial-)Wissen anzueignen, benannt wurde hierbei u. a. der Wunsch nach Erklärungswissen für „*praktische, soziale und gesellschaftliche Probleme*“, welches in bestehenden Fortbildungen in dieser Art nicht vermittelt würde. Auch die spezifische Ausrichtung des Masterstudienganges, explizit benannt wurden hier das systemtheoretische Paradigma der professionellen Sozialen Arbeit, die internationale Ausrichtung und der enge Menschenrechtsbezug, wurden als Gründe angegeben (4 Nennungen). Letztlich wurde auch der allgemeine Wunsch nach einer Aufwertung der bestehenden Qualifikation benannt (3 Nennungen), was jedoch allgemein für die Belegung eines Masterstudienganges gelten dürfte.

Dass die Wahl des Studiengangs sehr gezielt erfolgte, darauf deutet ein weiteres Ergebnis hin, demzufolge 90 % der Antwortenden sich ausschließlich bei diesem Studiengang beworben hatten.

2.4.6 Zusammenfassung

Der Rückblick auf das Studium fällt bei den Antwortenden ganz überwiegend positiv aus. So gaben 83 % der Befragten die Zufriedenheit mit dem Studiengang als mindestens „hoch“ an. Dies stellt kein ungewöhnliches Ergebnis dar, denn auch in anderen Absolvent*innen-Studien liegt der Anteil Zufriedener bei ähnlichen hohen Werten (75 % beispielsweise in der KOAB-Studie von 2017; Alesi u. a. 2017).

Aber auch bei differenzierterer Betrachtung überwiegen die positiven Einschätzungen zum Studiengang. Das heißt jedoch nicht, dass keine Kritik geübt wurde. Diese kommt jedoch weniger in den standardisierten Fragen zum Ausdruck, sondern wurde in den offenen Fragen eingetragen. So gab es bezogen auf die Inhalte den Wunsch nach mehr Praxisbezug, wobei es den Antwortenden hier in erster Linie um die Umsetzung und konkrete Anwendung der menschenrechtlichen Anliegen in der Praxis geht. Oder es waren einzelne Lehrveranstaltungen bzw. die zugehörigen Dozierenden, die in schlechter Erinnerung geblieben sind.

Abgesehen von wenigen Äußerungen, die Grüppchenbildung, schlechte Diskussionskultur („Sprachpolizei“) bemängelten, wurde die diskussionsfreudige Atmosphäre im Studiengang sehr geschätzt. Der Zusammenhalt, den die Präsenzzeiten auf ihre Weise einforderten, trug offenbar dazu bei, dass sich unter den Studierenden aber auch zu Dozierenden enge Beziehungen bilden konnten, die auch nach Abschluss des Studiums weiter Bestand hatten und haben.

Als Hauptbelastung während des Studiums wurde die Erwerbstätigkeit empfunden. Allerdings ist das Studium als berufsbegleitendes Studium gleichzeitig explizit gewünscht bzw. war dieser Aspekt bei vielen einer der Hauptgründe, sich für den Studiengang zu entscheiden. Interessant ist an dieser Stelle auch, dass während des Studiums eine Reihe von Stellenwechseln stattfanden, wobei dies nicht unbedingt mit einer Verringerung des Arbeitsumfangs einhergegangen ist. So ist es vermutlich nicht allein die Notwendigkeit, den Lebensunterhalt zu bestreiten, sondern es sind auch die inhaltlichen Bezüge einer beruflichen Tätigkeit, die in Kombination mit dem Studium gewünscht werden. Die Bedeutung der Arbeitgeber*innen bei der Unterstützung der Studierenden ist an dieser Stelle hervorzuheben. Sie unterstützten in den meisten Fällen nicht nur mit Flexibilität, sondern zum Teil auch finanziell das Weiterbildungsinteresse einiger Absolvent*innen. Fehlt ein solcher Wille jedoch, könnte dies auch ein Grund für einen Stellenwechsel darstellen.

Eine Studie zu berufsbegleitenden und dualen Studiengängen (Nickel u. a. 2018) kommt zu dem Schluss, dass die spezifischen Lebens- und Studienbedingungen dieser Studierenden stärker berücksichtigt werden sollten. Es wird auf die Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen von verschiedenen Seiten, nämlich bei Hochschulen und Arbeitgeber*innen sowie durch Politik und Gewerkschaften hingewiesen.

2.5 Wünsche an den Austausch zwischen Studiengang und Ehemaligen

Der Wunsch nach Vernetzung, nach beruflichem und persönlichem Austausch nach dem Studium wurde an verschiedenen Stellen im Fragebogen in den offenen Angaben geäußert, worauf in der vorangegangenen Auswertung an verschiedenen Stellen bereits kurz eingegangen wurde. Auch im nachfolgenden Teil, in dem die Ergebnisse der qualitativen Interviews dargestellt werden, spielt der Austausch untereinander eine große Rolle. Im Online-Fragebogen gab es einen Teil, der sich speziell dem Thema möglicher Kontaktformen innerhalb des Studienganges widmete. Damit sollten Erkenntnisse für das Vorhaben, im Studiengang und für Ehemalige webbasierte Austauschmöglichkeiten bereitzustellen, gewonnen werden.

Diesen Fragebogenteil haben 60 der Teilnehm*innen der Befragung ausgefüllt. Eine Person hat nur diesen Teil beantwortet und umgekehrt haben andere die Befragung vorzeitig abgebrochen und diesen Teil ausgelassen.

In einer ersten Frage ging es zunächst darum, welche Art des Kontakts zum Studiengang favorisiert wird. Dabei sind in den Antwortoptionen bereits praktizierte Angebote des Studienganges eingeflossen, und zwar die Information per E-Mail und der Internetauftritt des Studienganges.²⁰ Beides stellen Aktivitäten dar, die von Seiten der Studiengangorganisation ausgehen; die Ehemaligen bzw. die aktuell Studierenden bleiben dabei weitgehend passiv. Möglichkeiten der aktiven Beteiligung könnten sich beispielsweise dann ergeben, wenn Nutzer*innen selbst eigene Profile in entsprechend vorgesehenen Bereichen einer Webseite einstellen können oder es sog. Chats oder Diskussionsforen, also den unmittelbaren Austausch mit anderen, gäbe.

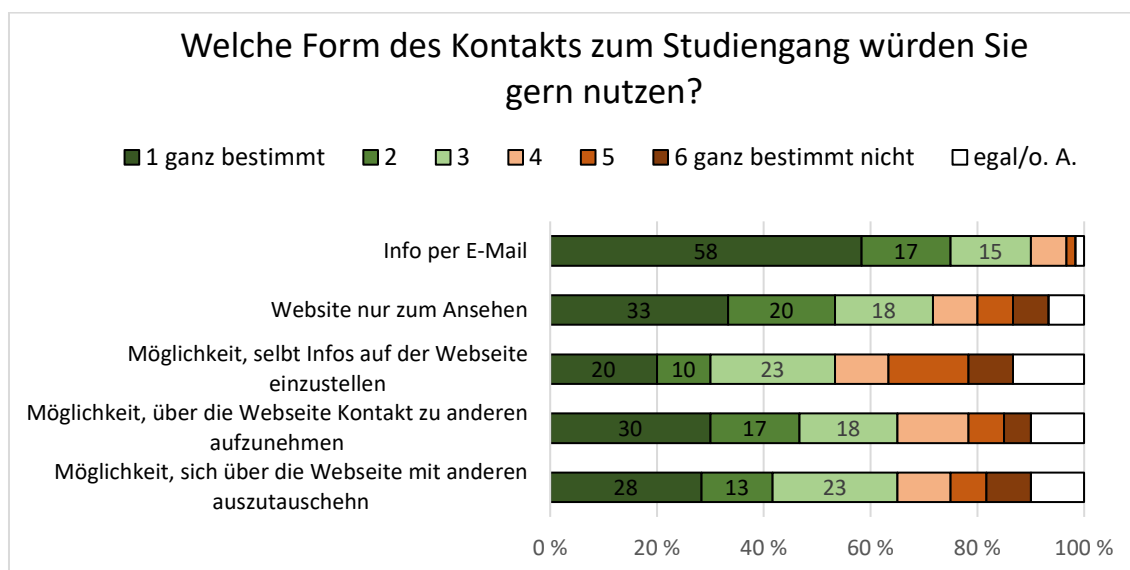
Bei der Frage, was die Antwortenden vorzugsweise als Kontaktart nutzen würden, steht die Information per E-Mail auf Platz eins; hier kreuzten die meisten (75 %) an, dass sie das ganz bestimmt oder bestimmt nutzen würden. Informationen per E-Mail stellt dabei eine seit langem praktizierte Form des Studienganges dar, bei der besondere Informationen aus dem Studiengang an Ehemalige verteilt werden (so z. B. auch die Aufforderung zur Teilnahme an der vorliegenden Befragung).

Am wenigsten Zuspruch fand die Möglichkeit, selbst aktiv Informationen auf einer Webseite einstellen zu können, wobei ein Anteil von 30 %, die das „ganz bestimmt“ und „bestimmt“ nutzen würden, immer noch relativ hoch ausfällt. Die Vermutung, dass es die früheren Studiendurchgänge sind, also die i. d. R. älteren Antwortenden, die ein solches Angebot nicht nutzen würden, bestätigte sich dabei nicht. Im Gegenteil: Antwortende aus den Studiengängen bis 2008/09 (MSW 5) würden diese Form des Kontakts zu 63 % (19 von 30) begrüßen, bei den ab 2010 (ab MSW 6) sind es dagegen nur 41 % (12 von 29).

Die anderen Optionen – das wären eine lediglich passiv nutzbare Webseite und Möglichkeiten der unmittelbaren Kontaktaufnahme (entweder über Kontaktangaben auf der Webseite oder z. B. per Chat/Diskussionsforen etc.) – würden die Antwortenden in ähnlicher Häufigkeit (zwischen 53 % und 41 %) „ganz bestimmt“ oder „bestimmt“ nutzen.

²⁰ Siehe www.mrma-berlin.de

Abbildung 19: Gewünschte Kontaktformen zwischen Studiengang und Ehemaligen



Neben den verschiedenen Formen eines Austauschs wurde ebenfalls erfragt, welche Inhalte für die Befragten von Interesse wäre. Hier wurden insbesondere Informationen direkt aus dem Studiengang gewünscht (siehe Abb. 20); 72 % bzw. 68 % der Nennungen fallen auf diese Antwortkategorie. Dabei beinhaltet eine der beiden Kategorien nicht nur spezifische Inhalte, sondern auch eine spezifische Informationsform, den „Newsletter“. Ein solcher Newsletter könnte ein Weg sein, über den in knapper Form Informationen verschickt werden können, inklusive z. B. möglicher Links zu anderen Webseiten.

Berufliche Vernetzung stellte – neben aktuellen Informationen aus dem Studiengang – ein weiteres Hauptthema der Befragten dar (65 % wünschen sich dazu Möglichkeiten); die Antwortoption „Kontaktaufnahme zu Ehemaligen und Studierenden“ – von 60 % angekreuzt – geht in eine ähnliche Richtung.

Die Möglichkeiten eigene Profile einstellen zu können oder die Einrichtung von Frage-/Diskussionsforen wurden dagegen deutlich weniger häufig – jeweils von 28 % bzw. 22 % – gewünscht, was mit den Angaben aus der vorangegangenen Frage zu Formen des Austauschs übereinstimmt.

Neben Informationen zu Aktivitäten aus dem Studiengang wurden des Weiteren Informationen zu Veranstaltungen außerhalb des Studiengangs gewünscht, und zwar zu Tagungen, Stellenausschreibungen und Weiterbildungsangeboten. Ein solches Angebot nicht nur umfassend, sondern auch immer aktuell zu halten, würde allerdings einen erheblichen Aufwand für entsprechende Recherchen nach sich ziehen. Statt einer ‚zentralen Stelle‘, die derartige Informationen sucht und einstellt, könnte ein Forum, in das Ehemalige und aktuell Studierende sowie Dozierende direkt Informationen einstellen können, eine gute Lösung darstellen.

Abbildung 20: Gewünschte Inhalte beim Austausch zwischen Studiengang und Ehemaligen

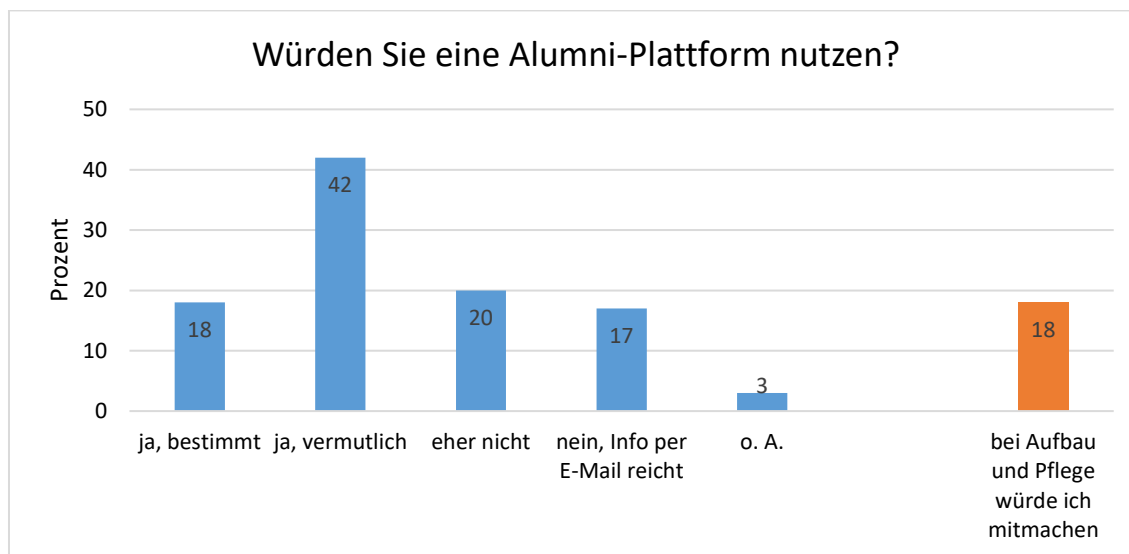


Auf die offene Frage, was ihnen am wichtigsten bei einer Alumni-Plattform wäre, ergaben sich die folgenden Prioritäten (es handelt sich um 46 Nennungen von 30 Antwortenden):

- berufliche Vernetzung, Kontaktaufnahme zu anderen Ehemaligen und Studierenden, gegenseitige Beratung (18 Nennungen),
- Information über Stellenausschreibungen (8 Nennungen),
- Informationen aus dem MRMA oder allgemeine Informationen, ohne genaue Spezifizierung (6 Nennungen),
- Informationen zu Tagungen, Weiterbildungen, Vorträgen, Hinweise zu Dokumenten/Texten/Forschungsprojekten (7 Nennungen),
- Wunsch nach einem Newsletter (5 Nennungen),
- je eine weitere Nennung betrafen: den Wunsch nach regelmäßigen Treffen untereinander und die Möglichkeit, eigene Profile auf einer Webseite einstellen zu können.

Zur abschließenden Frage, ob eine Alumni-Plattform überhaupt genutzt werden würde, sagten nur 18 % „ja, bestimmt“ (11 von 60), auf die Antwortoption „ja, vermutlich“ fallen die meisten Nennungen (42 %, 25 von 60). Die Antwortenden scheinen einer solchen Plattform eher mit etwas Zögern zu begegnen, möglicherweise dadurch bedingt, dass zum Befragungszeitpunkt unklar war, wie eine solche Plattform tatsächlich ausgestaltet sein würde. Immerhin elf Antwortende können sich vorstellen, beim Aufbau und der Pflege einer solchen Plattform aktiv mitzuwirken.

Abbildung 21: Nutzung einer Alumni-Plattform



Insgesamt zeigen die Ergebnisse neben dem Wunsch nach Informationen unmittelbar aus dem Studiengang einen sehr deutlichen Wunsch nach gegenseitigem Austausch und beruflichen Kontakten. Bei den Umsetzungsmöglichkeiten über eine Alumni-Plattform oder über andere Möglichkeiten des Austauschs zeigt sich dagegen ein weniger eindeutiges Bild. So reicht vielen Befragten die Information aus dem Studiengang, die sie per E-Mail bekommen könnten bzw. derzeit bereits erhalten. Per E-Mail könnten Informationen, die an 'zentraler Stelle' gesammelt werden, z. B. in Form eines Newsletters, Verbreitung finden. Was ein Newsletter jedoch nicht bieten kann, ist der unmittelbare Austausch ohne Zeitverzögerungen bis zum nächsten Erscheinen des Newsletters. Hier kann z. B. über ‚Diskussionsforen‘ direkter von den Nutzer*innen selbst Kontakt aufgenommen, es können Informationen bereitgestellt oder Fragen zeitnah beantwortet werden. Auch die – in der Befragung eher wenig favorisierte – Möglichkeit, eigene Profile einstellen zu können, also persönliche Informationen (z. B. zu Beratungsangeboten, Tätigkeitsfeldern, Informationsmaterialien, Texten etc.) anderen Studierenden und Ehemaligen zur Verfügung zu stellen, könnte ein gutes Instrument der beruflichen Vernetzung darstellen.

So stehen dem deutlichen Wunsch nach beruflicher Vernetzung vielfältige Möglichkeiten der Gestaltung eines solchen Anliegens offen. Zu berücksichtigen ist dabei auch die tatsächliche Umsetzbarkeit, denn sowohl eine Plattform als auch ein ‚einfacher‘ Newsletter bedürfen nicht nur des Aufbaus, sondern auch der permanenten Aktualisierung. Über den Rahmen des Studiengangs hinausgedacht, könnte jedoch eine Plattform – wie immer sie gestaltet ist – mehr sein als allein ein Angebot, das sich im engeren Sinne der ‚Alumni-Arbeit‘²¹ widmet. Hierzu ein Zitat aus den offenen Fragen:

„Die Unterstützung durch das ZPSA nach dem Abschluss könnte und sollte weiter ausgebaut werden. Mit einem solchen ethisch geprägten Studium ist der Austausch und die Vernetzung insbesondere nach dem Abschluss von Notwendigkeit. Dies gilt auch für die Unterstützung bei dem Vordringen in andere Arbeitsfelder.“

²¹ Auf der Website der Hochschulrektorenkonferenz werden z. B. als Ziele der Alumni-Arbeit genannt: Verbundenheit mit Hochschule und Absolvent*innen, Vernetzung der Hochschule mit verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, Akquise von Spenden usw. <https://www.hrk.de/themen/studium/alumni/>

Teil 2: Hindernisse bei der Umsetzung menschenrechtlicher Aspekte in der sozialarbeiterischen Praxis (Qualitative Interviews)

Der zweite Teil dieses Berichts ist als Projektarbeit im Rahmen des Masterstudiengangs „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ entstanden (Delze, Weißlein 2019).²² Anknüpfend an die quantitative Studie wurde im Rahmen dieses Projektes zu ausgewählten Ergebnissen weiterführend qualitativ geforscht. Der Fokus lag bei der Untersuchung auf Hindernissen in der praktischen Umsetzung menschenrechtlicher Aspekte in der beruflichen Tätigkeit von Absolvent*innen des Studienganges.

Die Grundlage des Projektes bildete die Theorie nach Staub-Bernasconi (2018), die im folgenden Kapitel kurz behandelt wird. Ergänzend dazu wurden Arbeiten hinzugezogen, die sich mit dem Thema „Verankerung von Menschenrechten in der Sozialen Arbeit“ beschäftigen. Es handelte sich um empirische Untersuchungen, die aus dem Studiengang hervorgegangen sind, und zwar die Projektarbeiten von Niendorf (2015) und Dolsdorf (2017) sowie die Masterthesis von Niendorf (2017). Diese Arbeiten bildeten die Grundlage für die Annahmen, die mit den qualitativen Interviews untersucht werden sollten. Im Folgenden wird das empirische Vorgehen beschrieben und es erfolgt eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse.

1 Theoretischer Hintergrund und Fragestellung

Bereits im Jahr 1988 wurde von der International Federation of Social Workers (IFSW) festgehalten, dass die Soziale Arbeit im Kern eine Menschenrechtsprofession darstellt. In der internationalen Definition Sozialer Arbeit, welche im Jahr 2014 im Rahmen der Generalversammlung des IFSW beschlossen wurden, wird dies wie folgt verankert:

“Social work is a practice-based profession and an academic discipline that promotes social change and development, social cohesion, and the empowerment and liberation of people. Principles of social justice, human rights, collective responsibility and respect for diversities are central to social work. Underpinned by theories of social work, social sciences, humanities and indigenous knowledge, social work engages people and structures to address life challenges and enhance wellbeing. The above definition may be amplified at national and/or regional levels” (IFSW 2017).

Staub-Bernasconi (2018) hat einen Bezug der Sozialen Arbeit auf die Menschenrechte retrospektiv bis zu Jane Addams im Jahre 1902 hergestellt. Ein weiterer Schritt ist das 1994 erschienene UN-Manual zur Sozialen Arbeit und Menschenrechten (United Nations 1994). Unter anderem aus diesen Texten wird deutlich, dass die Menschenrechte eine zentrale Rolle spielen und neben weiteren bedeutenden Aspekten wie sozialer Wandel, Zusammenhalt, Gerechtigkeit als auch das Respektieren der Vielfalt und das Einbeziehen sozialer Theorien die Grundlage der Sozialen Arbeit bilden.

²² Die Projektarbeiten finden im zweiten Studienjahr des Studiengangs statt und erstrecken sich über ein Semester. Die Ergebnisse werden abschließend während einer Präsentationswoche vorgestellt.

Auch auf nationaler Ebene bezieht sich der Deutsche Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) auf die Definition der International Federation of Social Workers (DBSH, 2016) und somit auf den Menschenrechtsbezug der Profession. Daran anschließend erarbeitete die Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGSA) ein Kerncurriculum für das Studium der Sozialen Arbeit. Dieses orientiert sich neben dem Studium in Feldern wie Forschung und fachwissenschaftlichen Grundlagen an normativen Grundlagen, die einen Bezug zu den Menschenrechten und deren Gründungstradition herstellen. Zur Umsetzung eines solchen Curriculums merkt Niendorf (2017) jedoch kritisch an:

„Zwar werden Menschenrechte oder bestimmte menschenrechtliche Aspekte in den Curricula teilweise explizit benannt, dennoch ist die Beschäftigung mit der Thematik für die Studierenden häufig optional und nicht systematisch. Auch deshalb kommt dem Engagement der Lehrenden eine besondere Bedeutung in der Umsetzung und Ausgestaltung von Menschenrechtsbildung zu. Eine umfassende Verankerung im Sinne der UN-Erklärung über Menschenrechtsbildung und Training konnte trotz erkennbar guter Ansätze deshalb nicht festgestellt werden.“ (Niendorf, 2017, S. 7).

Weshalb eine Bezugnahme auf die Menschenrechte im Studium der Sozialen Arbeit zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht ausreichend umgesetzt ist, erklärt Niendorf damit, dass eine Orientierung an den Menschenrechten im Studiengang der Sozialen Arbeit für die Hochschulen eine anspruchsvolle Aufgabe sei und von vielen Beteiligten getragen werden müsse. Die dafür notwendige systematische Planung bedarf entsprechender Ressourcen, die jedoch nicht immer vorhanden sind bzw. zur Verfügung gestellt werden (vgl. Niendorf, 2017, S. 95).

Es existieren mittlerweile eine Vielzahl von Kerndokumenten, welche unterstreichen, dass die Bezugnahme auf Menschenrechte keine Frage des Beliebens sein sollte und dass die Menschenrechte für eine als Profession verstandene Soziale Arbeit fundamental sind. Des Weiteren wird durch diese Kerndokumente deutlich, dass die Soziale Arbeit nicht nur das Mandat der individuellen Unterstützung, sondern darüber hinaus auch das Mandat für strukturelle Veränderungen innehat. Aufbauend auf diese Forderung formulierte Staub-Bernasconi (2018) das dritte Mandat der Sozialen Arbeit. Während sich das erste Mandat auf die Klient*innen bezieht und das zweite Mandat auf Institutionen beziehungsweise Gesellschaft und Staat, handelt es sich beim Dritten um eine Mandat seitens der Profession. Im Praxisalltag begegnen sich die Mandatsinhaber*innen in einem Interaktionsfeld. In diesem Feld kommen verschiedene Ansprüche, Interessen, Argumente und Perspektiven zum Tragen. Dabei ist es wichtig, alle Kriterien über den fallspezifischen und grundsätzlichen Umgang mit den drei Mandaten zu diskutieren (vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 121). Als kurze Beschreibung formuliert Staub-Bernasconi dazu wie folgt:

„Das dritte Mandat kann man zunächst mit einer Kurzformel umreißen, nämlich ‚nach bestem Wissen und Gewissen‘ zu handeln.“ (Staub-Bernasconi, 2018, S. 379)

Im Einzelnen betrachtet bedeutet dies:

a) Wissensbasierung der professionellen Praxis: Demnach sollte sich das sozialarbeiterische Handeln auf wissenschaftlich überprüfbare und theoretisch begründete Hypothesen und Aussagen beziehen, da Profession und Disziplin sowie Theorie und Praxis miteinander in Verbindung stehen. Im Hinblick auf die Notlagen von Klient*innen muss es in der Praxis der Sozialen Arbeit gelingen, wissenschaftliches Wissen in Handlungsleitlinien für die praktische Arbeit zu übertragen.

b) Ethikbasierung der Sozialen Arbeit: Wie die Geschichte zeigt, läuft die Soziale Arbeit Gefahr, wie auch andere Professionen, von wirtschafts-, parteipolitischen oder aber auch religiösen Interessen sowie von menschenverachtenden Ideologien und Diktaturen in Dienst genommen zu werden. Aus diesem Grund benötigt die Soziale Arbeit einen Ethikkodex, um sich unabhängig vom Staat positionieren und agieren zu können (vgl. Staub-Bernasconi, 2018, S. 114 ff.).

Das Verständnis einer Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession versteht Menschenrechte auf diversen Ebenen. Menschenrechte können auf der Ebene der Analyse herangezogen werden, wie bei der Evaluierung der Lebenssituation einer vulnerablen Gruppe, als Richtlinie bei der Annahme oder Ablehnung von Mandaten, als Entscheidungshilfe oder Argumentationsstütze, wenn es darum geht, einen Auftrag als legitim zu bewerten, um die eigene Position und Argumentation zu stärken sowie bei dem Umgang mit Dilemmata.

In der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sind 26 Menschenrechte enthalten, von denen insgesamt 24 kodifiziert sind. Damit sind sie justiziabel, sofern die Staaten die entsprechenden Zusatzprotokolle gezeichnet und ratifiziert haben. Missstände, welche von Sozialarbeitenden in der Praxis festgestellt werden, können mit menschenrechtlichen Vorgaben bewertet werden und gewinnen somit an prägnanter Aussagekraft. Um festzustellen, dass es sich nicht um einzelne Missstände handelt, sondern vielmehr um systematische Menschenrechtsverletzungen in einem Staat, können verschiedenen UN-Konventionen als Analyseinstrument und Argumentationsstütze von Bedeutung sein (vgl. Prasad, 2018, S. 9 ff.).

Mit Bezug auf die genannten menschenrechtsbezogenen Grundlagen wird im qualitativen Teil der vorliegenden Studie der Frage nachgegangen, inwieweit es ehemaligen Studierenden des ZPSA-/MRMA-Studienganges gelingt, das erlernte Wissen über Menschenrechte und die entsprechend professionelle Haltung in der Praxis umzusetzen. Dabei soll im Besonderen die Aufmerksamkeit auf mögliche Hindernisfaktoren bei der Umsetzung in der sozialarbeiterischen Praxis liegen.

Die quantitative Auswertung der Verbleibstudie (Teil 1) zeigt deutlich, dass die Adaptierbarkeit und das Menschenrechtsverständnis in der Praxis nicht immer zufriedenstellend vorhanden sind. So sagt beispielsweise nur ein knappes Drittel der Befragten, dass ihr*e Arbeitgeber*innen Kenntnisse im Bereich Menschenrechte als notwendig erachten. Des Weiteren wurde danach gefragt, welche Bedeutung ausgewählte menschenrechtsbezogene Thematiken in der eigenen beruflichen Praxis haben, differenziert nach eigenem Selbstverständnis, dem der Arbeitgeber*innen und dem der Kolleg*innen (siehe dazu Abschnitt 2.2). Analog zum Fragebogen des quantitativen Teils werden auch im qualitativen Teil die Ebene der Arbeitgeber*innen, des Kollegiums und das eigene Selbstverständnis unterschieden. Daher finden sich diese drei Ebenen wiederkehrend in der Ergebnisdarstellung des vorliegenden Berichts.

Aussagen zu Ressourcen für eine Umsetzung menschenrechtsbezogener Sozialer Arbeit wurden im quantitativen Teil nicht erhoben. Diese sollen daher im qualitativen Teil einen Schwerpunkt bilden. Die Vorüberlegungen zu Ressourcen – bzw. deren Fehlen – beziehen sich insbesondere auf die Masterarbeit von Niendorf (2017). Daraus ergeben sich folgende Annahmen:

a) Ressourcen: Fehlende Ressourcen (zeitlich, finanziell, Personalsituation, Freistellung zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen etc.) erschweren eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit. Des Weiteren erschwert eine unzureichende Vernetzung mit Einrichtungen, Vereinen und/oder Projekten, die explizit menschenrechtsbezogen arbeiten, einen (Erfahrungs-)Austausch und eine gegenseitige Unterstützung bei der Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit. Ebenso fehlen Angebote in den Fort- und Weiterbildungen zu menschenrechtlichen Aspekten, um menschenrechtliche Bezüge in der Praxis langfristig zu verankern.

b) Die Ebene des eigenen professionellen Selbstverständnisses: Die Inhalte des Studiums werden in die beruflichen Praxisfelder hineingetragen und erfahren dort Überformungen, je nachdem, ob sie dort (bei Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen) auf eine offene Haltung treffen oder nicht. Die Durchsetzung menschenrechtsbasierter Vorgehensweisen in der praktischen Tätigkeit erzeugt Konflikte und erfordert Strategien. Hinzu kommt, dass mit zunehmendem Abstand zum Studium, die wissenschaftliche Diskussion zu Inhalten und Vorgehensweisen in den Hintergrund treten.

c) Die Ebene der Arbeitgeber*innen: Die Arbeitgeber*innen sind häufig nicht ausreichend sensibilisiert, um geeignete Strukturen für eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit zu gewährleisten bzw. zu schaffen. Sie stehen dem Ansatz unter Umständen kritisch gegenüber oder verfügen nicht über entsprechende Kenntnisse.

d) Die Ebene des Kollegiums: Es besteht zu wenig menschenrechtsbezogenes Wissen oder Kolleg*innen stehen dem Ansatz kritisch gegenüber, so dass Menschenrechte als Bezug bzw. die Theorie des Tripelmandates innerhalb des Kollegiums kaum Eingang in die sozialarbeiterische Praxis finden.

2 Empirische Vorgehensweise

2.1 Forschungsmethode und Erhebungsinstrument

Den aufgeführten Annahmen sollte mit Hilfe von qualitativen Interviews nachgegangen werden. Als Interviewmethode wurde ein leitfadengestütztes Interview angewendet, welches sich an der Methode des problemzentrierten Interviews nach Witzel (1985) orientierte, wobei nicht alle Besonderheiten letzterer Interviewform umgesetzt wurden. Wichtig war jedoch der narrative Aspekt, wonach zu Beginn des Interviews eine offene Frage gestellt wird, die zum Erzählen einlädt und animiert, einen bestimmten Sachverhalt aus Sicht der Befragten zu umreißen. Dadurch wird auch der interviewenden Person eine verdichtete Problemsicht präsentiert, die bereits mehrere Problemdimensionen enthalten kann (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr, 2009, S. 128). Grundlage für ein problemzentriertes Interview ist ein gesellschaftlich relevantes Problem, das untersucht wird. Im vorliegenden Fall war dies die Frage nach der Verankerung einer menschenrechtsbezogenen Sozialen Arbeit bzw. die Untersuchung von Hindernissen bei deren Umsetzung. Das problemzentrierte Interview nach Witzel lässt sich gut mit der vorausgegangenen quantitativen Forschung kombinieren, da „es gilt [,] die Daten sprechen zu lassen, sie möglichst unvoreingenommen, beginnend bei vorläufigen Klassifikationen bis hin zu reichhaltigeren Konzepten zu analysieren.“ (Witzel, in Jüttemann, 1985, S. 3).

Der Leitfaden für das Interview umfasste drei Ebenen. Nach einem Einstieg, bei dem den Befragten nochmals das Forschungsvorhaben aufgezeigt und sie über ihre Motivation sowie ihren beruflichen Verlauf befragt wurden, wurden Fragen zur ‚ersten‘ bis ‚dritten‘ Ebene gestellt, also vom eigenen Selbstverständnis bezogen auf eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit, über das der Arbeitgeber*innen bis hin zum Verständnis der Kolleg*innen. Die drei Ebenen wurden jeweils mit einem Ergebnis aus der quantitativen Studie eingeleitet, welches von den Interviewten kommentiert werden sollte. Hier dienten die Ergebnisse aus Abbildung 8²³ sowohl als Ausgangspunkt für die Thematik des Interviews als auch als Anknüpfungspunkt an die quantitative Studie, an der einige der Interviewten teilgenommen hatten. Mit einer offenen, allgemein gehaltenen Einstiegsfrage („Inwieweit spielen Menschenrechte in deiner beruflichen Praxis eine Rolle?“) wurde dann der Fokus auf die eigene berufliche Situation gerichtet. Je nachdem, was die Person bei dieser Frage antwortete, konnten die folgenden spezifischeren Fragen so oder in abgewandelter Form gestellt werden:²⁴

- *Welche Aspekte machen für dich eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit aus und wie gestaltet sich das konkret? (...Oder ist das Thema eher wenig relevant für dich?)*

²³ Siehe Abschnitt 2.2: Welche Rolle spielt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte als rechtlicher Bezugsrahmen a) im persönlichen Selbstverständnis (Ebene 1), b) im Selbstverständnis des Arbeitgebers (Ebene 2) und c) im Selbstverständnis der Kolleg*innen (Ebene 3)?

²⁴ Der vollständige Interviewleitfaden befindet sich im Anhang.

- *Gibt es Inhalte aus dem Master-Studium, die dich besonders ‚geprägt‘ haben und die du weiterverfolgt hast?*
- *Inwieweit bringst du menschenrechtliche Aspekte in deiner alltäglichen Arbeit ein?*
- *Beziehst du dich in deiner alltäglichen Arbeit auf das Tripelmandat?
Wenn Ja: In welchen Situationen? Bitte nenne Beispiele.
Wenn Nein: Wieso?*
- *Gibt es persönliche Hindernisse/Aspekte die einen Theorie-Praxis-Transfer verhindern/erschweren?*

2.2 Feldzugang

In der quantitativen Befragung wurde bereits auf das vorliegende Interviewprojekt hingewiesen und (unverbindlich und ohne Angabe von Kontaktdaten) gefragt, ob Teilnahmebereitschaft für ein Interview besteht. Immerhin 14 Befragte hatten hier mit einem „ja – bestimmt“ und weitere 32 mit „ja – vielleicht“ geantwortet (zusammen drei Viertel der Befragten). Vor dem Hintergrund dieser hohen Bereitschaft an einem Interview teilzunehmen, wurden Überlegungen angestellt, welcher berufliche Hintergrund für die Untersuchung der Frage nach Hindernissen bei der Umsetzung von menschenrechtbasierter Sozialer Arbeit am geeignetsten sein könnte. Als favorisierte Gruppe galten Ehemalige des Studienganges, die direkt in der praktischen sozialen Arbeit tätig sind. Das heißt, Lehrende oder in der Wissenschaft Tätige, sollten – soweit sich tatsächlich genügend Teilnehmer*innen finden – nicht interviewt werden. Insgesamt war eine Zahl von zehn Interviews angestrebt.

Die Anfrage zur Interviewteilnahme unter Absolvent*innen des ZPSA/MRMA wurde wie bei der quantitativen Befragung über die Studiengangkoordination organisiert. Bereits zwei Wochen nach der Anfrage lagen mehr als zehn Rückmeldungen vor, so dass eine Eingrenzung hinsichtlich des Berufsfeldes vorgenommen werden konnte und zwei Personen abgesagt wurde, die nicht in der unmittelbaren Praxis tätig sind. Einer*m der zehn ausgewählten Ehemaligen war es nur möglich, die Interviewfragen schriftlich zu beantworten.

Die meisten der Interviewten arbeiten in Bereichen, die Kinder und Jugendliche betreffen. Weitere Bereiche sind: Arbeit mit Geflüchteten, Anti-Diskriminierung-Arbeit, Arbeit mit Frauen, Stadtteilarbeit, Wohnungslosenhilfe/Schulden-Beratung.²⁵ Alle Interviews fanden im Zeitraum von Mitte Mai bis Anfang Juni 2019 statt. Die Interviews dauerten zwischen 40 und 65 Minuten und wurden vollständig transkribiert.

2.3 Auswertungsmethode

Die Auswertung der Interviews und des Textes, in dem die Interviewfragen schriftlich beantwortete wurden, erfolgte mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2016) unter Einsatz des Programms F4.²⁶ Es wurde eine kategorienbasierte Auswertung sowie die Analyse der Zusammenhänge zwischen den Unterkategorien angewandt. Die Wahl dieser Auswertungsmethode erfolgte, weil sich die Fragestellung in erster Linie auf inhaltliche Fakten sowie die Ansichten und Einschätzungen der Absolvent*innen zur Umsetzungsproblemen einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit bezog. Eine Analyse mit dem Fokus auf Sinn- und Prozessstrukturen wie sie z. B. von Pryborski/Wohlrab-Sahr (2009) vertreten wird, wurde nicht angestrebt.

²⁵ Genauere Angaben zu den Interviewten werden aus Gründen der Anonymität nicht gemacht.

²⁶ Siehe dazu die Internet-Seite <https://www.audiotranskription.de/f4-analyse> sowie Dresing/Pehl (2015).

3 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisdarstellung folgt den oben beschriebenen Ebenen. Das heißt, die Bedeutung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit und mögliche Hindernisse, diese umzusetzen, wird vor dem Hintergrund des eigenen beruflichen Selbstverständnisses, des Verständnisses der Kolleg*innen und der Arbeitgeber*innen betrachtet. Noch einmal klargestellt werden soll, dass die Sichtweise von Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen nicht bei ihnen selbst erhoben wurde, sondern aus den Aussagen der Ehemaligen generiert wird. Sie bewerten, was aus ihrer Sicht Hinderungsgründe und förderliche Bedingungen für eine Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Praxis sind.

Kurz erinnert sei an die Ergebnisse des quantitativen Teils. Sie haben gezeigt, dass die Menschenrechte im eigenen professionellen Selbstverständnis eine große Rolle spielen. Bei Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen liegt – aus Sicht der Absolvent*innen – eine solche Orientierung dagegen i. d. R. nicht oder nur wenig ausgeprägt vor. Ein Teil der quantitativ Befragten empfindet daher eine große Diskrepanz zwischen dem eigenen professionellen Selbstverständnis und dem von Arbeitgeber*innen sowie Kolleg*innen. Anderen war es möglich entweder durch Arbeitsplatzwechsel oder durch eigenes Handeln, das eigene professionelle Verständnis und das von Arbeitgeber*innen und Kolleg*innen in stärkere Übereinstimmung zu bringen. Interessant wird sein, ob und wie sich diese Bewertungen auch in den qualitativen Interviews finden lassen und welche weiteren Erkenntnisse sie bezogen auf die Frage nach der Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit zeigen.

Begonnen wird die Ergebnisdarstellung mit Aussagen zum eigenen professionellen Selbstverständnis, wie es sich im Studium entwickelt hat, ob und wie ein Theorie-Praxis-Transfer gelingt, wo besondere Hindernisse gesehen werden. Die Ergebnisdarstellung, die sich auf das eigene berufliche Handeln bezieht, ist die umfangreichste. Schon in diesem Abschnitt wird häufig auf die beiden anderen Ebenen, also die Ebene der Kolleg*innen und der Arbeitgeber*innen, Bezug genommen. Der Blickwinkel liegt dabei bei der Frage, welche Konsequenzen sich aus der Zusammenarbeit bzw. Auseinandersetzung mit ihnen für das eigene berufliche Selbstverständnis ergeben: Wie wird das eigene Handeln mit Blick auf eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit unter den jeweiligen Arbeitsbedingungen gestaltet?

Daran schließen sich zwei kürzere Abschnitte an, in denen Aussagen über Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen zusammengetragen werden. Fragerichtung ist hier: Welche Hindernisse und Möglichkeiten sehen die Interviewten bei den Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen, um menschenrechtsbasiert arbeiten zu können?

3.1 Ebene des eigenen professionellen Selbstverständnisses

3.1.1 Bedeutung des ZPSA-/MRMA-Studiums

Wie die quantitativen Ergebnisse gezeigt haben, wird das ZPSA-/MRMA-Studium i. d. R. parallel zu einer Berufstätigkeit aufgenommen. So soll an den Beginn der Auswertungen eine Aussage zum damaligen beruflichen Kontext gestellt werden, die von mehreren Interviewpartner*innen in leicht abgewandelter Form getätigt wurde. Demnach wurde das ZPSA-/MRMA-Studium seitens der Arbeitsstelle oft als eine Art exklusive Betätigung oder als nebenberufliches "Hobby" bewertet. Die Bedeutung, die das Studium für die Arbeitsstelle hat bzw. haben könnte, wurde i. d. R. nicht gesehen. Der Begriff "berufsbegleitend" reduziert sich also auf die Tatsache, dass berufliche Tätigkeit und Studium zeitlich parallel möglich sind bzw. ermöglicht wurden. Eine inhaltliche Verknüpfung wurde, den Aussagen der Interviewten zufolge, von Seiten der Arbeitsstelle kaum wahrgenommen. Die Ergebnisse des quantita-

tiven Teils ergänzen diese Aussagen insofern, dass sie zeigen, dass im Verlauf des Studiums viele Tätigkeitswechsel stattfanden. Häufig geschah dies mit der Begründung, dass sich die eigene berufliche Haltung bereits während des Studiums geändert habe. Die Suche nach einem angemessenen beruflichen Kontext beginnt also nicht erst mit Abschluss des Studiums, sondern oft bereits früher.

Aber es gibt auch Ausnahmen und in einem Interview wird berichtet, dass das Studium intensiv gefördert wurde:

„Und da hat die Personalleitung sofort gesagt, ja. Also da gab es gar nichts. Und da haben die gesagt, das ist ja in höchstem dienstlichen Interesse.“ (Interview 9, 00:44:54-0)

Unzufriedenheit mit dem Arbeitskontext ist eine Triebfeder, das ZPSA-/MRMA-Studium aufzunehmen. Sehr prägnant kommt dies in der folgenden Aussage einer Interviewpartner*in zum Ausdruck, die nach mehreren Jahren Berufspraxis das Studium begonnen hat:

„Ich sage ja immer, mich hat dieses Studium GERETTET. Wenn ich dieses Studium nicht gemacht hätte, hätte ich den Job an den Nagel hängen müssen. Definitiv! Weil ich war, ich weiß nicht - wie lange hatte ich gearbeitet? (...) Also war [ich] da irgendwie so [xy] Jahre drin und war total UNZUFRIEDEN.“ (Interview 7, 00:14:45)

Ganz ähnlich wie diese Äußerung lassen auch die Aussagen anderer Interviewter auf eine hohe Bedeutung des Studiums schließen. Die Interviewpartner*innen erläuterten, wie sie im Masterstudiengang gelernt haben, wissenschaftliche Erkenntnisse und Menschenrechte als Argumentationsgrundlage und Bezugsrahmen heranzuziehen (vgl. Interview 8, 00:25:34). Darunter wird aber durchaus Unterschiedliches verstanden. Während die einen sagen, sie hätten ein breites Wissen erworben (beispielsweise über verbindliche Konventionen oder Theorien) (vgl. Interview 1, Absatz 9), welches sie als Argumentationsgrundlage nutzen können, ist die professionelle Haltung bei anderen nicht an ein bestimmtes Spektrum an Wissen geknüpft (vgl. Interview 8, Absatz 41). Vielmehr beziehen sie sich auf die Entwicklung einer kritischen, menschenrechtsorientierten Haltung.

„Ich finde, dass die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession als solches stützt einfach (...), stützt mich in meiner Haltung, dass ich mich auch wieder besinne auf meine Werte, auf meine Theorie, auf meine - ja auf meine Haltung (...). Das habe ich, glaube ich, für mich ganz stark [aus dem Studium] mitgenommen.“ (Interview 3, 00:07:17)

Eine auch schon vor dem Studium vorhandene kritische Einstellung kann auf Grundlage der im Studium erworbenen Kenntnissen als das „Dritte Mandat“ bzw. Tripelmandat benannt und im beruflichen Kontext legitimiert werden. Des Weiteren führte die im Laufe des Studiums entwickelte Sensibilität dazu, mehr Missstände wahrzunehmen (vgl. Interview 1, 00:28:43).

Das Bewusstsein, eine eigene Haltung und Theorie im Rücken zu haben, stärkt die Befragten in ihrem professionellen Auftreten und Handeln. Das Studium habe nicht nur fachlich, sondern auch persönlich geprägt und einige sagen, sie seien als Privat- und als Fachperson politischer geworden (vgl. Interview 8, 00:25:34). Auch das ist als Teil des Tripelmandats anzusehen. Dass die Soziale Arbeit immer auch politisch ist, beziehungsweise sein sollte, wird für die Befragten vor allem in Zeiten eines zunehmenden Rechtspopulismus immer bedeutsamer (vgl. Interview 9, 00:30:51).

Aus Perspektive der aktuellen beruflichen Praxis erscheint das Studium im Rückblick als eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten und in einem Interview wird dazu der Begriff der „Blase“ geprägt:

„Das ist so ein bisschen schwierig, weil man ist ja während des Studiums auch in so einer Blase unterwegs. Lauter Leute, die sich genau dafür interessieren, genau da kämpfen und so. Ein bisschen schwierig sich das ohne dieses Riesen-Netzwerk an Studierende, die diese krasse Neugierde da haben irgendwie und diese aufrecht zu erhalten.“ (Interview 2, 00:17:49)

Außerhalb dieser „Blase“ bedarf es eines hohen Kraftaufwandes, bedingt durch häufige Diskussionen und die Notwendigkeit, wiederholt die eigene Haltung darlegen und rechtfertigen zu müssen. Durch fehlenden Austausch mit „Gleichgesinnten“ besteht zudem die Gefahr, dass erworbenes Wissen im Lauf der Zeit verloren geht bzw. nicht aktualisiert wird (vgl. Interview 3, Absatz 66). Hier macht der Begriff "Blase Studium" deutlich, dass das Studium als ein exklusiver Rahmen angesehen wird, der in der Praxis so nicht einfach wiederzufinden ist.

Die Bandbreite der in der Praxis angewandten Studieninhalte variiert stark. So beziehen sich einzelne Befragte auf bestimmte General Comments²⁷, die sie für die Praxis nutzen, andere setzen bestimmte Theorien der Sozialen Arbeit oder relevanter Bezugswissenschaften ein und schauen, wie sie diese auf ihre praktische Arbeit übertragen und anwenden können. Häufig wurde auch auf spezifische Anwendungsmöglichkeiten der Bedürfnistheorie (nach Obrecht) verwiesen (vgl. u. a. Interview 5, 00:17:32, Interview 4, 00:10:47).

Generell zeigen die Aussagen, wie bedeutsam das Studium für die berufliche Entwicklung war:

„Da hätte ich am liebsten nach der Masterthesis, klingt so ein bisschen streberartig und so, aber ich [hätte] das Ganze am liebsten nochmal gemacht. Das ganze Spektakel und so, um irgendwie auch wirklich richtig zu begreifen, die Inhalte vertiefen zu können. (...) also man wächst ja und [in] diesem Studium so total.“ (Interview 2, 00:16:33)

„Das ist auch das Gute an dem Studium, dass man das abgleichen kann mit der Praxis.“ (Interview 9, 00:22:04)

Einen Wissenskontext kennengelernt zu haben, der es ermöglicht, eine allgemein kritische Haltung und/oder Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation in eine theorie- und wissensgestützte Haltung umzuwandeln, wird als wichtiger Einschnitt angesehen. Das ehemalige Studium erscheint im Rückblick als eine Art eigene Welt, in der sich anders als in der tagtäglichen Praxis ein Raum für Lernen, neue Impulse, Diskussion und Austausch geöffnet hat. Auch wenn diese eigene Welt oder „Blase“ als ein sehr positiver Kontext angesehen wird und viel zum eigenen professionellen Berufsverständnis beigetragen hat, kommt in dieser Wahrnehmung das Empfinden einer Differenz zwischen beruflicher Praxis und ehemaligem Studium zum Ausdruck. Diese Thematik wird auch die nachfolgenden Abschnitte der Ergebnisdarstellung durchziehen und ist im Grunde ein Kernthema: Wie kann es gelingen, mit Hilfe der im Studium erworbenen Kenntnisse und Haltungen, eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit in der Praxis aufzubauen bzw. zu gestalten?

3.1.2 Ansätze und Möglichkeiten in der eigenen beruflichen Praxis

Alle Interviewten blicken auf eine längere Zeit der Berufstätigkeit zurück; alle waren bereits vor dem Studium in der Sozialen Arbeit tätig. Sie hatten in ihrem beruflichen Werdegang i. d. R. bereits mehrere Stellenwechsel und kennen verschiedene berufliche Zusammenhänge. Auch die Option, selbstständig tätig zu sein, also wechselnde Auftraggeber*innen zu haben, wird gelebt. Es ist damit ein breites Spektrum beruflicher Erfahrungen vorhanden. Was jedoch alle sehr ähnlich empfinden, ist – wie im vorangegangenen Abschnitt bereits aufgeführt – eine Diskrepanz zwischen Studium und beruflicher Tätigkeit.

In diesem Abschnitt richtet sich der Blick auf das eigene Selbstverständnis im beruflichen Handeln. Dieses steht nie allein im Raum, sondern ‚reibt‘ sich am gesamten beruflichen Kontext, so dass in der

²⁷ Allgemeine Anmerkungen zu Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen.

folgenden Darstellung nicht immer ganz klar zwischen den aufgeführten Ebenen (Selbst – Kolleg*innen – Arbeitgeber*innen) getrennt werden kann. Dennoch wird versucht, an dieser Stelle den Fokus auf das eigene konkret berufliche Tun der Interviewten herauszuarbeiten.

In den Interviews gibt es eine Vielfalt von Äußerungen zum beruflichen Handeln; einige sind eher allgemein gehalten und andere beziehen sich auf konkrete Situationen, von denen berichtet wird. So heißt es zum Beispiel, dass eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit mit den Klient*innen bedeute, diese zu ‚empowern‘ und sich für deren Rechte einzusetzen (Interview 2, 00:18:20-4, Interview 6, 00:09:41-9). Oder es wird die persönliche Haltung angesprochen, die ihren Bezugspunkt bei einer Ethik der Menschenrechte hat, um die eigene Arbeit zu gestalten und zu reflektieren:

„(...) die Ethik der Menschenrechte ist eh meine Grundlage und auch sehr umfassend für mich. Mein Handlungswerkzeug, sich selber zu reflektieren. Damit evaluiere ich auch immer wieder meine Hilfen, wenn ich feststecken bleibe.“ (Interview 4, 00:12:54)

Mehrere konkretere Nennungen zur Umsetzung bezieht sich auf den **rechtlichen Kontext**. Eine menschenrechtsbezogene Argumentation wird von den Interviewten in einem breiten Spektrum angesiedelt, das von der tagtäglichen Arbeit mit einzelnen Menschen/Klient*innen bis zur Mitarbeit bei der Kommentierung und Weiterentwicklung von Gesetztestexten reicht.

So werden die Menschenrechtskonventionen als explizite Argumentationsgrundlage zum Beispiel bei Fallbesprechungen eingesetzt oder als Grundlage gegenüber Behörden herangezogen:

„Und dann guck ich genau nach, aha, was sind wo, wie die Rechtsgrundlagen und kann da anders argumentiert [werden]. Auch mal dem [XY-]Amt gegenüber hab‘ ich das auch gemacht, dann hat es nämlich auch mal funktioniert.“ (Interview 6, 00:07:56)

„[...] habe ich gerne mal die CEDAW mir ausgedruckt, mitgenommen oder die Kinderrechtskonvention, wenn ich zum Beispiel einen Termin beim Jugendamt hatte.“ (Interview 3, 00:19:38)

Oder es wird bei einem kirchlichen Träger das Tischgebet in einer Wohngruppe mit Bezug auf die Religionsfreiheit freigestellt (Interview 4, Pos. 44). Um die rechtliche Kritik an bestehende Gesetzgebungen aus menschenrechtlicher Perspektive bei der Wahrnehmung, Bewertung von Diskriminierung bei der Beratung von Klient*innen dreht sich die folgende Aussage:

„Eigentlich ist unsere Stelle [...] so ausgerichtet, dass wir das Menschenrechtliche auch definieren, was aber, wie gesagt, bei uns nicht so ankommt. Sondern es ist oft so in der Praxis bei uns und auch bei Kollegen, dass man guckt, ok, was sagt das Sozialrecht [...], ist das überhaupt Diskriminierung und dann ganz schnell das auch wieder abgewertet wird bzw. man den Diskriminierungsverantwortlichen in Schutz nimmt.“ (Interview 1, 00:06:25)

Angemerkt wird in Bezug auf eine rechtliche Argumentation ebenfalls, dass es oft erfolgreich sei, sich auf die auf europäischer Ebene ausformulierten Menschenrechte zu beziehen, da Träger häufig Finanzierungen aus EU-Mitteln beziehen (vgl. Interview 4, 00:20:04).

Abgelöst von konkreten einzelnen Fällen bedeutet eine menschenrechtsbasierte Argumentation aber auch, sich in die rechtliche Diskussion einzuschalten und sich – wie es zum Beispiel einem*r Interviewpartner*in möglich war – an der Revision von Gesetzgebungen zu beteiligen (Interview 10). Ein anderes Beispiel ist die Anmahnung des Wahlrechts für Wohnungslose bei einer Kommunalwahl:

„(...) das praktisch also Bedingung zur Teilnahme an der Kommunalwahl war, dass man also drei Monate vorher einen Hauptwohnsitz in der Stadt gehabt haben muss. Und dann hat auch nicht gezählt, dass man Postleitzahl im Ausweis hatte (...) „leer“ als Straße. Und es stand also zum Teil, wir haben das gesammelt dann, Screenshots die Auftritte der Kommunen und Städte und Gemeinden, wer ausgeschlossen ist. Und dann wurde der

alte Begriff "nicht sesshaft" wieder ausgekramt. Nicht Sesshafte dürfen demnach nicht wählen, sind nicht wahlberechtigt und Wohnungslose. Das heißt, dass also jemand, dessen Rechte nach dem Sozialpakt nicht erfüllt sind, der also arm ist und (...) keine Wohnanschrift [hat] (...), dass Rechte aus dem Zivilpakt, wie das Recht nach Wahlen, nicht erfüllt werden kann.“ (Interview 9, 00:14:56)

Einen anderen Aspekt in der beruflichen Umsetzungspraxis bezieht sich auf die **Menschenrechtsbildung**; hierzu die folgenden beiden Beispiele aus der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen:

„Einmal zum Beispiel haben wir so eine Aktion gemacht, wo jede Kita für sich so eine Bank im Stadtteil gestaltet hat, und die Bank wurde sozusagen mit einem Kinderrecht gestaltet. Und es war aber gleichzeitig dann ein öffentlicher Aufenthaltsort, wo man sitzen konnte, aber auch darauf aufmerksam gemacht wurde, welche Kinderrechte es gibt. Es war mal angedacht, dann dazu auch Veranstaltungen zu machen im Stadtteil, um diese Bänke gleichzeitig zu nutzen, das hat dann nicht mehr wirklich funktioniert.“ (Interview 5, 00:15:19)

„[...] wenn es so bisschen abstrakter war in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, zum Beispiel die einzelnen Artikel sich genauer anzuschauen und zu gucken, was heißt denn jetzt ‚Partizipation‘. Und zu erklären, [ob] das nicht eine tolle Idee ist, die wir jetzt mal machen können, sondern dass es eine Grundlage gibt, die ‚Menschenrechte‘ heißt sozusagen.“ (Interview 2, 00:09:08)

Während es in den beiden Aussagen darum geht, mit Klient*innen bzw. einer Zielgruppe zum Thema Menschenrecht zu arbeiten, können auch die Diskussionen, die mit Kolleg*innen zu Menschenrechten geführt werden, als eine Art von Vermittlung oder Bildung in Sachen Menschenrechte verstanden werden. So lässt sich zumindest im weiteren Sinne die folgende Aussage interpretieren:

„Es hat auch nicht jeder diesen Master besucht. Und ich musste das irgendwie auch lernen, dass ich irgendwie aufpassen muss, mit welcher Haltung sozusagen und mit welcher Selbstverständlichkeit ich den Leuten begegne: ‚Müsste ihr doch wissen: Menschenrecht und so‘. Irgendwie versteh ich das auch, [...] aber ich hab‘ schon versucht, soweit es irgendwie geht, das zu erklären und immer wieder auf die [...] Menschenrecht zurückzukommen.“ (Interview 2, 00:10:03)

Oder auch selbstkritisch hinterfragend:

„Wenn ich mir vorstelle, ich hätte diesen Master nicht gemacht und dann hätte mich jemand dazu befragt, hätte ich so gedacht: ‚Äh, Menschenrechte, was ist denn das denn?‘. Und dann mache ich diesen Master und bilde mir dann ein, beurteilen zu können, ob die jetzt dazu eine Haltung haben? Denn ich finde, da ist auch so ein bisschen die Gefahr so einer Art Arroganz oder so.“ (Interview 8, 00:54:14)

Weitere Aussagen zur Umsetzung drehen sich auf unterschiedliche Weise um das **Tripelmandat**. In einer Äußerung kommt – trotz hohem Engagement – eine gewisse Ratlosigkeit zum Ausdruck, wie das Tripelmandat umgesetzt und entsprechende Reflexionsprozesse konkret in Gang gesetzt werden könnten:

„(...) dass man gerade als Sozialarbeiter (...) einfach eine große Verantwortung hat, weil gerade was Flüchtlingshilfe und so weiter anbelangt. Wenn da einfach die Leute auf Linie laufen, sag ich mal, also grade jetzt mit den Gesetzen, die wieder verabschiedet wurden und da keinerlei Reflexion stattfindet, dann ist das eigentlich eine Katastrophe (...). Und dass es gleichzeitig auch bedeutet, dass Sozialarbeiter immer wieder ja auch ins Gespräch mit anderen kommen müssen. Also ich gebe mir die größte Mühe und habe keine Ahnung, wie man das praktisch umsetzt.“ (Interview 1, 00:37:27)

In einem anderen Interview wird das Tripelmandat als ständiger Bezugspunkt der beruflichen Praxis sehr explizit benannt, und zwar insbesondere im Kontext von „Machquellen-Analysen“:

„Für mich ist absolut, oder ich glaube, ich mache es eigentlich automatisch in allen Lagen in der Arbeit. Ich mache automatisch eine Machtquellen-Analyse. Das läuft IMMER. Ich gucke immer: (...) der [xy] stoppt dich. Was machst du denn jetzt? Okay, welche Möglichkeiten hast du denn? Welche Möglichkeiten hast du auf der politischen Ebene? Welche Möglichkeiten hast du auf der Verwaltungsebene? Ich bin nicht sonderlich diplomatisch, muss ich sagen. Also ich mache wirklich die Analyse. Und dann gehe ich den Weg. Und dann ab und zu kriege ich eines aufs Dach. Und dann sage ich: "Ja, okay, aber - hm! - haben wir doch erreicht, was wir wollten.“ (Interview 7, 00:24:42)

Und weiter:

„Wenn es eng wird, immer den Gedanken haben: Nein, nein, nein, du bist hier überhaupt nicht im Doppelmandat.“ (Interview 7, 00:25:22)

Diese*r Interviewpartner*in führt an anderer Stelle weiter aus, dass Begriffe wie „Tripelmandat“ oder „Menschenrechte“ nicht explizit eingesetzt werden, sondern dass es sinnvoll ist, strategisch vorzugehen und zu versuchen – ähnlich wie oben bereits angesprochen – eine Art Menschenrechtsbildung bei den Beteiligten in Gang zu setzen:

„Also ich sage mal so, jetzt hier ist es einfach so, dass ich die Menschenrechtssprache nicht benutze. So wie wir jetzt [im Interview] miteinander reden, dass ich sage "Menschenrechtsinstrumente." Oder: Welche Grundlage ist es denn? Oder Tripelmandat oder so. Das benutze ich hier momentan noch NICHT, weil ich erst mal einen Boden haben muss, auf dem ich arbeiten kann.“ (Interview 7, 00:27:20)

In allen Interviews kommt sehr deutlich zum Ausdruck, dass eine Umsetzung der im Studium kennengelernten Inhalte und der entwickelten Haltungen ein hohes Anliegen ist. Wie schon oben gezeigt und im weiteren Verlauf der Ergebnisdarstellung immer wieder benannt werden wird, stößt dieses Anliegen in der beruflichen Praxis auf Widerstände. Zwar würden die Menschenrechte gern „auf die Fahnen“ geschrieben, eine tiefergehende Umsetzung in der Arbeit eines Trägers oder einer Einrichtung bzw. gemeinsam mit den Kolleg*innen wäre jedoch oft schwer zu realisieren. Umsetzungsmöglichkeiten müssten immer wieder (neu) ausgelotet werden und strategisch kluges Vorgehen wird als unabdingbar angesehen. Aber es wird auch, allerdings eher vereinzelt, die Möglichkeit benannt, die berufliche Tätigkeit in Übereinstimmung mit dem/der Arbeitgeber*in im Sinne eines menschenrechtsbasierten Ansatzes zu gestalten, so dass im Interview zusammenfassend festgehalten wird:

„Also ein Jahr nach dem Studium habe ich das Referat jetzt so verändert!“ (Interview 9, 00:10:29)

3.1.3 Fehlende Ressourcen und Folgen für die Umsetzung beruflichen Handelns

Die bisher dargestellten Ergebnisse zeigen deutlich, dass ein wenig ausgeprägtes bzw. fehlendes Bewusstsein von der Bedeutung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit bei Arbeitgeber*innen, Trägern und/oder Kolleg*innen den Interviewten sehr zu schaffen macht. Die Sicht der Interviewten auf die Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen wird in den nachfolgenden Abschnitten noch ausführlich thematisiert. An dieser Stelle soll es insbesondere um die Folgen für das eigene berufliche Handeln gehen, wenn Ressourcen verschiedenster Art fehlen.

Fehlende Übereinstimmung zwischen eigenem Professionsverständnis und den Vorstellungen von Arbeitgeber*innen und/oder der Kolleg*innen führt dazu, dass es kaum Rückhalt im persönlichen beruflichen Handeln gibt. So kann es zu Abstrichen im beruflichen Handeln kommen und es besteht die Gefahr, menschenrechtwidriges Verhalten ggf. nicht anzumahnen und sich zumindest teilweise zurückzuziehen.

Die Interviewten fühlen sich in einer **Einzelkämpfer*in-Position**:

„[...] immer wieder auch in der Arbeit konfrontiert [zu] werde[n], sowohl mit Leitung, mit Strukturen, als auch mit Kollegen, dass ich immer das Gefühl habe, ich bin so ein Einzelkämpfer und muss irgendwie immer probieren andere davon zu überzeugen, dass Menschenrechte durchaus auch in Deutschland in der Sozialen Arbeit eine Rolle spielen.“ (Interview 1, 00:01:20)

Eine Folge des ständigen Sich-Abkämpfen-Müssens kann in letzter Konsequenz ein Arbeitsplatzwechsel sein:

„Weil ich diese Diskrepanz zwischen meinem Professionsverständnis und meiner täglichen Arbeit immer wieder spüre. Und hier an der aktuellen Tätigkeit geht es, aber in früheren Zeit es höchstdramatisch war. Und ich letztendlich aus meinem alten Arbeitsbereich aufgrund meines Professionsverständnis rausgehen musste.“ (Interview 7, 00:00:50)

Wird keine Perspektive gesehen, eine angemessene andere Stelle zu finden, kann es zur Befürchtung kommen, gekündigt zu werden. Das sei ein nicht zu unterschätzendes Problem. Ein solches Szenario schränke das eigene Handeln sehr stark ein:

„Und Hindernisse sind, glaube ich auch, immer noch, [...] Unsicherheiten [...] im Arbeitskontext. Was darf ich jetzt und verliere ich meinen Job. Jobverlust ist einfach irgendwie einfach nicht mehr easy. Und hat auch was mit Alter zu tun. Es ist halt mit Ängsten verbunden. Dass man sich halt irgendwie nicht traut. [...] Wo lande ich dann hinterher, so. Und dann fang ich wieder irgendwo anders an und komm dann wieder in eine andere Tarifklasse und dass sind ja auch so existenzielle Geschichten mit Geld und Finanzierung.“ (Interview 2, 00:45:49)

In Überspitzung wird das wie folgt formuliert:

„Ich muss meine Miete bezahlen und ich brauche einen Lebensstandard und ich suche mir von Pest und Cholera noch das Beste raus und dann versuche ich, mich so weit wie möglich davon zu distanzieren und abzuspalten und mein eigenes Ding zu machen.“ (Interview 2, 00:24:58)

Als Strategie in einer solchen Situation wird auch versucht, sich ein weiteres Standbein durch andere Finanzierungsquelle zu schaffen, um nicht nur auf eine Arbeitsstelle angewiesen zu sein:

„(...) dann muss man seine Grundfinanzierung, um kritisch bleiben zu können, [... unverständlich ...] muss man seine Grundfinanzierung aus einem anderen Topf kriegen. Man kann ja schlecht den Ast absägen, auf dem man sitzt. (lacht) Und weil diese Macht, die dann doch über einen herrscht, halt da ist.“ (Interview 4, 00:58:28)

Dieses Zitat erinnert daran, dass Soziale Arbeit i. d. R. in Form eines Lohnarbeitsverhältnisses erbracht wird und damit entsprechenden Abhängigkeiten unterworfen ist.

Zwei andere – sehr häufig als defizitär eingeschätzte – Ressourcen sind die **verfügbaren finanziellen Mittel** und insbesondere die Zeit, um eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit umsetzen zu können. Die finanzielle Ressourcenbeschaffung und Projektakquise wird als ein Kraftakt beschrieben:

„Also ich finde das auch, das bindet unglaublich viel Kraft und Energie, immer wieder zu gucken, woher kann das Geld jetzt kommen, wie sehen die Förderstrukturen aus, die ändern sich permanent, ne. Wie ist das auf EU-Ebene, wie ist es auf Bundesebene, auf Landesebene, was ist in der Kommune möglich, welche Stiftungszugänge gibt es? Das finde ich eine große Herausforderung und immer wieder auch ein Hemmnis, weil darin so schwer Kontinuität zu halten ist.“ (Interview 5, 00:23:08)

Viel Zeit bindet dann die Abrechnung solcher Projekte:

„Die Abrechnungen sind aufwendig, die Nachweise. Also dieses ganze Projektmittegeschäft, das ist für alle Beteiligten ein Hindernis.“ (Interview 5, 00:23:08)

Staatliche Mittel reichten oft nicht aus, um den Bedürfnissen der Klient*innen angemessen gerecht zu werden, wie in der folgenden Aussage zum Ausdruck kommt:

„Also, dass dann eben nicht nach Bedürfnissen geschaut wird, (...) wo auch Bedürfnisse verletzt werden können, (...), sondern wo es darum geht, wie ist die Haushaltslage? Und dann wird nicht geschaut, hier ist ein Kind zum Beispiel mit einer Behinderung und das ist nicht einfach nur 'ach, muss das denn jetzt sein, die Hilfe', ja, sie muss sein, auch wenn das Geld dafür nicht da ist und da geht es einfach nicht darum zu diskutieren 'das ist aber zu teuer'. (...) es ist oft ein großer Grund, wenn zu wenig Ressourcen da sind, auch an Personal, dass du eben nicht das Gefühl hast, du kannst wirklich dir leisten, mit Menschen so in das Gespräch zu gehen, um rauszufinden, wer sitzt denn da.“ (Interview 8, 01:00:27)

Unter diesen Umständen müsse ständig nach Strategien gesucht werden, wie die praktische Arbeit den eigenen Ansprüchen und Professionsverständnis gemäß umgesetzt werden können:

„Da muss man einfach gucken, wie man da beim Kostenträger wieder gut die Stunden begründen kann und da jetzt ethisch irgendwie sozialen Menschenrechtsgeschichten da irgendwie zu reflektieren – keine Chance.“ (Interview 1, 00:35:05)

In diesem Zusammenhang wird auch die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit angesprochen:

„(...) also schon die Gefahr, dass so diese Dienste durch die Ökonomisierung der Sozialen, dieser Dienstleistungsgedanke wieder stärker wird. Das war mal weniger.“ (Interview 9, 00:58:58)

Die zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln und die **Ressource Zeit** sind eng miteinander verbunden. Zum hohen Stellenwert von Zeit gibt es in den Interviews viele Nennungen. Zeit wird nicht nur – wie in den Zitaten oben ausgeführt – in der Arbeit mit den Klient*innen benötigt. Zusätzlich bleibt neben der täglichen Arbeit kaum Zeit, sich zum Beispiel mit Theorien über Menschenrechte oder wissenschaftlichen Beiträgen zu befassen, an Weiterbildungen oder anderen Treffen teilzunehmen. Das wird als „Luxusangelegenheit“ beschrieben:

„Es ist wirklich so schwierig [...], aber oft es ist hier so, dass ein Ereignis das nächste überrennt und überschlägt und man im ganzen Alltag grade noch so schafft, wie ein Maulwurf praktisch, die Sachen grade irgendwie zu sortieren und Schadensbegrenzung zu betreiben und da ist es sich mit Theorien zu befassen, fast schon mehr oder weniger eine Luxusangelegenheit. Und dann sind wir froh, wenn wir es schaffen, dass jemand hingehet, zu den neusten ausländerrechtlichen – und asylrechtlichen Regelungen und [...] Fortbildungen.“ (Interview 6, 00:27:44)

„Das ist ja auch schon so ein bisschen von den Grundbedingungen, den Arbeitsbedingungen ist das eh schon sehr, sehr, SEHR knapp bemessen. Und der Druck wird immer auf die einzelnen Mitarbeiter gelegt, das wird ausgenutzt, dass wir sehr selbständig arbeiten. [...] Und das wird auch so gefördert, dieses, dass man eben NICHT gut vernetzt ist, sondern Einzelkämpfer so ein bisschen.“ (Interview 4, 00:30:37)

Im letzten Zitat wird ein weiterer Punkt angesprochen, der immer wieder hervorgehoben wird, nämlich die Vernetzung, für die allerdings oft die Zeit fehle:

„Ich glaube, es sind zeitlich Ressourcen, also ganz viele Ressourcen. Also entweder nicht genug Zeit, Zeit um sein Netzwerk aufzubauen oder zu pflegen. Literatur oder relevante Literatur zu lesen. Also sich upzudaten und so zu Gremientreffen (...). Das sind halt total wichtige Treffen, um auf dem aktuellen Stand zu bleiben, und oft fehlt halt die Zeit.“
(Interview 2, 00:45:49)

Ein gut funktionierendes berufliches Netzwerk kann gerade dann essentiell für das Aufrechterhalten des eigenen professionellen Selbstverständnisses sein, wenn der entsprechende Rückhalt im Kollegium fehlt. Der wichtige Austausch mit Gleichgesinnten, wie er z. B. während des Studiums stattfand, fällt mit Beendigung des Studiums weg und die Interviewten fühlten sich mitunter mit ihren Ideen und Haltungen innerhalb ihres Kolleg*innenkreises allein gelassen (z. B. Interview 1, 00:27:37). Ein gut funktionierendes Netzwerk an Personen mit einem ähnlichen Professionsverständnis kann hierbei die Lücke schließen, Bestärkung und Resonanz vermitteln und dazu beitragen, das eigene professionelle Selbstverständnis zu bestärken und dieses auch kontinuierlich in die eigene praktische Arbeit einfließen zu lassen.

„Austausch mit Leuten auch, die das schaffen oder die halt in der (...) Profession, glaube ich, auch arbeiten sowie eine – also ich stelle mir so wie so eine kritische Runde vor oder so eine Art Stammtisch, wo man sich einfach (...) mit Gleichgesinnten treffen [kann].“
(Interview 3, 00:34:17)

„Ich habe noch einige ehemalige Studienkolleginnen und -kollegen, mit denen ich Kontakt habe, und es ist sehr erfrischend einfach sich auszutauschen. [...] Und das tut gut, sich mit Leuten auszutauschen und sich einfach wieder (...) Anregungen zu holen und wieder zu diskutieren und Theorie reinzubringen und sich über neue Konventionen auszutauschen. Oder halt sich auch so Projekte einfach zu setzen, wo man sich wieder BEWUSST damit auseinandersetzen soll, wie einen [...] Zeitungsartikel zu schreiben für eine Fachzeitschrift beispielsweise oder wieder ein Projekt innerhalb seiner Organisation beginnen, wo man sich auf das berufen kann, wo man sich selbst dann wieder so ein bisschen, ja kritisch hinterfragen kann und mit Theorie und mit Wissenschaft sich auseinandersetzen kann.“ (Interview 3, 00:36:14)

„So im persönlichen Gespräch habe ich ja viel Connect. Ich fühle mich nicht alleine, weil ich habe genügend Leute, über die ich mich austausche, wo wir auch in unserer Arbeitszeit uns gegenseitig beraten, wie wir das machen. Also das habe ich mir von Anfang an gesucht, sonst ist das ermüdend. Sonst würde ich selber wahrscheinlich früher oder später Kompromisse eingehen aus Bequemlichkeit.“ (Interview 4, 00:53:19)

Aber auch für anspruchsvolle Vorhaben wie zum Beispiel, um eine Individualbeschwerde im Rahmen der Menschenrechtskonvention zu erstellen, bedarf es eines guten Netzwerkes:

„Und da ist mir jetzt, also ich meine das ist auch ein Privileg oder man braucht ein riesiges Netzwerk, um Leute zu finden, die dich irgendwie beraten und Beschwerden übersetzen in die UNO-Sprachen. Und brauchst auch irgendwie auch Geld und Anwälte und so weiter. Es ist jetzt auch irgendwie nicht leichtgemacht.“ (Interview 2, 00:11:56)

In einem anderen Interview wird die Bedeutung von Netzwerken für die Lobbyarbeit benannt und/oder um auf rechtlicher Ebene Veränderungen voranzutreiben, was jedoch aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen hintenangestellt wird:

„[...] alles was die rechtliche Ebene anbetrifft und da die Lobbyarbeit und Vernetzung und Kooperation, das fällt halt schnell hinten runter, wenn man im Alltag mit allem Möglichem befasst ist und so schon oft nicht alles schaffen kann, was zu tun ist.“ (Interview 6, 00:31:52)

Wichtig sei ein gutes Netzwerk, um generell die eigene politische Haltung zu schärfen:

„[...] weil ich dieses Gefühl, ehrlich gesagt, oft habe und nicht nur in der beruflichen Praxis [...] wie politisch bin ich tatsächlich? Bin ich, in Anführungszeichen, politisch genug oder nicht? Also ich mache das dann so ab an solchen Sachen, bin ich gut genug informiert? Bin ich gut genug in der Lage, zu argumentieren und wirklich klug zu argumentieren? [...] Und dann fehlt mir, und das ist zum Beispiel so eine Hürde, die ich ganz deutlich wahrnehme bei mir persönlich, so eine Art Vernetzung mit, ich weiß gar nicht, mit wem, mit Einzelpersonen oder mit Gruppen oder mit einem Kontext irgendwie so, in dem ich gerne wäre.“ (Interview 8, 00:37:29)

3.1.4 Zusammenfassung

In ausnahmslos allen Interviews hat eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit für das berufliche Handeln einen sehr hohen Stellenwert. Das ZPSA-/MRMA-Studium hat dazu den wesentlichen Grundstein gelegt. Die dort erworbenen Kenntnisse und die entwickelten Haltungen sind für die Interviewten von sehr grundlegender Bedeutung. Ein hohes Anliegen ist es ihnen, diese Kenntnisse und Haltungen in ihrer beruflichen Tätigkeit realisieren zu können. Die Möglichkeiten, eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit im vollen Umfang, ungehindert und mit Unterstützung aller Beteiligten im beruflichen Umfeld, umsetzen zu können, bestehen jedoch den Aussagen der Interviewten zufolge nur in beschränktem Umfang. Selbst wenn Träger/Arbeitgeber*innen die Menschenrechte nach außen als wichtigen Bezugspunkt für sich reklamieren, sei damit keinesfalls tatsächlich auch eine entsprechende Ausrichtung der konkreten Arbeit verbunden.

Die Interviewten sprechen von einer Diskrepanz ihrer eigenen beruflichen Haltung und ihres Handelns und dem der anderen im beruflichen Umfeld, also zu Arbeitgeber*innen, Trägern und/oder Kolleg*innen. Dies ist mehr oder weniger stark ausgeprägt und führt dazu, dass eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit oft nicht explizit und offen umgesetzt werden kann. Was bleibt, ist die Möglichkeit einer indirekten, quasi „getarnten“ Argumentation und Umsetzung, eine Art „Maulwurf-Strategie“. Aber es gibt zumindest eine Stimme in den Interviews, die von Offenheit gegenüber menschenrechtlicher Argumentation beim Träger und Kolleg*innen spricht und vermittelt, dass Anderes möglich ist und ein menschenrechtlicher Ansatz Anerkennung findet.

Ist eine solche Offenheit nicht vorhanden, wird dennoch etwas erreicht und verändert, in diesem Sinne äußern sich einige Interviewte. Das gilt nicht nur für Klient*innen, sondern auch für Kolleg*innen, denn es findet – zwar auf Umwegen und hinter dem Rücken – letztendlich dennoch eine Vermittlung von Inhalten und Haltungen einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit statt. Das trägt dazu bei, diese Gedanken in der Praxis zu verbreiten. Aber auch Enttäuschung, Ratlosigkeit und Rückzug sind mögliche Konsequenzen, von denen die Interviewten sprechen, wenn ihr Engagement ins Leere läuft. Der Wunsch und die Notwendigkeit einer Vernetzung mit Gleichgesinnten, um sich bei Problemen und Fragen auszutauschen und um Rückhalt zu bekommen, wird mehrfach hervorgehoben.

Fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen bereiten ebenfalls Probleme. Gehören menschenrechtliche Begründungen in der praktischen Arbeit nicht zum Standard, werden sie als zusätzlicher Arbeitsaufwand erlebt, der über die in einer Arbeitsstelle übliche Arbeitsweise bzw. deren konzeptionellen Ansatz hinausgehend zu leisten ist. Dafür reiche aber die verfügbare Zeit kaum oder gar nicht aus. Auch das Einfordern von finanziellen Mitteln, um Bedürfnisse von einzelnen Klient*innen oder projektbezogen von bestimmten Bevölkerungsgruppen nicht zu verletzen, stelle ein Problem dar. Menschenrechtsbezogene Begründungen würden nur wenig gehört.

Das Gefühl eines Daseins als Einzelkämpfer*in und der fehlende Rückhalt bezüglich der eigenen beruflichen Haltung und Vorgehensweise können zur Folge haben, sich verstärkt auf die Suche nach beruflichen Alternativen zu begeben. So verwundert es nicht, dass die meisten Interviewten mehrere Stellenwechsel hinter sich haben. Aber es wird auch angesprochen, dass Kündigungen durch Arbeitgeber*innen, also der Stellenverlust, als bedrohliches Szenario zumindest gedanklich vorhanden sind.

3.2 Die Ebene des Kollegiums

Die Ebene des Kollegiums ist bereits im vorausgegangenen Abschnitt mit einer wesentlichen Aussage der Interviewten angesprochen worden: Das ist die Diskrepanz zwischen dem eigenen und dem beruflichen Selbstverständnis von Kolleg*innen und Arbeitgeber*innen. Im quantitativen Teil der Befragung der Verbleibstudie (Teil 1) findet sich ein korrespondierendes Ergebnis: Während für 46 % der 61 Befragten Menschenrechte als rechtlicher Bezug im eigenen beruflichen Selbstverständnis eine sehr große Rolle spielen, wird dieser Anteil für die Kolleg*innen nur mit 10 % eingeschätzt (siehe Abschnitt 2.2, Abb. 9). Allerdings möchten 30 % der Befragten keine Einschätzung für ihre Kolleg*innen abgeben und beantworteten die Frage nicht.

In diesem Abschnitt sollen die Aussagen, die in den Interviews zur Arbeit mit den Kolleg*innen gemacht wurden, genauer betrachtet werden. Die von den Interviewten benannte Diskrepanz zwischen dem eigenen beruflichen Selbstverständnis zu dem der Kolleg*innen wird darauf zurückgeführt, dass Kolleg*innen keine oder zu wenig Kenntnisse über einen menschenrechtsbasierten Ansatz in der Sozialen Arbeit haben. Selbstkritisch spricht eine Interviewpartner*in davon, dass ihr vor dem ZPSA-/MRMA-Studium auch nicht so genau klar gewesen sei, was Soziale Arbeit mit Menschenrechten zu tun habe.

Als Grundvoraussetzung für eine Bezugnahme auf die Menschenrechte innerhalb der professionellen Tätigkeit des Kollegiums sollen zwei Faktoren näher betrachtet werden, und zwar die vorhandenen Kenntnisse über die Theorie des Tripelmandats als Bestandteil eines professionellen Selbstverständnisses innerhalb des Kollegiums und die persönliche Haltung der Kolleg*innen gegenüber den Menschenrechten, verbunden mit der Fragestellung, in welcher Form sich die Theorie des Tripelmandats und die persönliche Haltung gegenüber den Menschenrechten auf die praktische Tätigkeit auswirken.

Die Interviews machen deutlich, dass innerhalb des Kollegiums i. d. R. kein ausreichendes Wissen gesehen wird und in der Konsequenz auch kein Theorie-Praxis-Transfer stattfindet bzw. dieser nicht ausreichend gelingt. Die **Bezugnahme auf die Menschenrechte** würde von Kolleg*innen z. B. als „Luxushobby“ angesehen anstatt als notwendige und relevante Grundlage für die tägliche Soziale Arbeit:

„‘Luxushobby’ – sich jetzt mit den Menschenrechten zu befassen. Mach mal lieber deine Arbeit!’. Also, dass das fehlende Bewusstsein, also, dass das eigentlich Teil unserer Arbeit ist. Ja eben dieses, teilen der gleichen Haltung und der gleichen Sensibilität für das Thema fehlt.“ (Interview 2, 00:45:49)

Weitere Interviewpassagen machen deutlich, dass Versuche, eine menschenrechtsorientierte Haltung in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen, vom Kollegium direkt abgelehnt oder ins Lächerliche gezogen werden:

„Es wurde eher als [...] etwas hergenommen, wo man sich lustig machte darüber: ‚Ach - Also komm´ mir du nicht mit deinen komischen Menschenrechten‘. Also es wurde eher [...] so umgedreht dann so. Wir haben das schon (...) ich habe das versucht anzusprechen. Es ging tatsächlich einfach nicht gut.“

(Auf die Frage, ob die Befragte im Kolleg*innenkreis auch versuche, menschenrechtlich zu argumentieren; Interview 3, 00:21:29)

Ein anderes Beispiel, in dem eine menschenrechtlichen Begrifflichkeit abgelehnt wird, bezieht sich auf ein Projekt, bei dem Kinder und Jugendliche einen für sie „idealen Ort/ein ideales Haus“ beschreiben sollen:

„(...) haben wir eben darüber diskutiert, inwieweit wir angeben: POLITISCHE BILDUNG in dem Haus, dass sie [die Kinder/Jugendlichen] das wollen. Und dann sagte ich so: ‚Warum schreiben wir nicht Menschenrechtsbildung?‘ Und da kam sofort von meinen beiden Kolleginnen: ‚Nein!‘“ (Interview 7, 00:12:58)

Ebenso wird in den Interviews seitens der Kolleg*innen eine nur oberflächliche Zustimmung zu den Menschenrechten als Bezugsrahmen thematisiert, die jedoch häufig nicht über eine abstrakte Zustimmung zu den jeweiligen Konventionen hinausgeht und dementsprechend kaum in die Tätigkeitspraxis transferiert wird:

„(...) also auf einer formalen Ebene ist es, glaub ich, ganz einfach zu sagen: Na klar Menschenrechte sind super und klar handeln wir danach! Aber wenn ich dann wirklich nach Einstellungen gucke, nach Haltungen, was da eigentlich dahintersteht, was bedeutet das eigentlich, dann habe ich das Gefühl, das fällt dann immer ein bisschen zusammen wie so ein Kartenhaus, weil wirklich so darüber zu reflektieren, was es eigentlich bedeutet, ich glaube, das findet sehr wenig statt.“ (Interview 1, 00:11:03)

Oder es werden die Menschenrechte für die Arbeit oder auch für Deutschland insgesamt als nicht wirklich relevant und ausschließlich als Problem der Länder des globalen Südens angesehen. In der Konsequenz haben sie daher für die Soziale Arbeit in Deutschland keine Relevanz:

„Also ich weiß ehrlich gesagt nicht, ob immer der Fokus ist: ‚die armen Kinder in Afrika oder Lateinamerika, denen es so schlecht geht‘, oder geht es wirklich um: ‚Um welche Kinderrechte geht es hier?‘ Das fehlt häufig, so diese – also es ist wirklich GANZ häufig dieses Ding: Den Kindern hier, den geht es ja gut. Wenn es ihnen schlecht geht, können sie auch zum Jugendamt gehen.“ (Interview 7, 00:37:20)

Die Interviewpartner*innen heben des Weiteren hervor, dass die Mitarbeiter*innen staatlicher Institutionen und Behörden oft nicht ausreichend geschult sind in Bezug auf aktuelle Gesetzeslagen und Vorschriften, was die sozialarbeiterische Praxis zusätzlich erschwere. Der Wissenstand in Behörden wird von einem/r Absolvent*in als „skandalös“ beschrieben (vgl. Interview 6, Absatz 65).

Aber es gibt auch Äußerungen wie die Folgende, die zeigen, dass eine andere Situation möglich ist und das Thema Menschenrechte klar von Bedeutung für die Arbeit im Kolleg*innen-Team ist:

„Also wenn ich in Dienstberatungen mit meinen Kolleginnen und Kollegen sitze, dann ist die UN-Behinderten-Rechtskonvention das Thema in den letzten Jahren, weil ja dies Bundesteilhabegesetz verbindlich geworden ist und umgesetzt wird und da geht es ja ständig auf Menschenrechte.“ (Interview 9, 00:50:47)

Und im gleichen Interview an anderer Stelle:

„Könnte ich nicht sagen, dass jemand gesagt hat: ‚Bleib mir weg damit‘ und so. Also dass sie sagen, das ist Humbug oder so. Nein, die sagen: ‚Klar, klar Menschenrechte, Menschenrecht auf Wohnen, Menschenrecht auf angemessenen Lebensstandard ist unser Ding‘.“ (Interview 9, 00:51:43)

Die in den Interviews häufig benannte Nicht-Bezugnahme auf die Menschenrechte ist begleitet von Aussagen über ein **fehlendes Wissen zur Theorie des Tripelmandates** innerhalb des Kollegiums. Die folgenden Zitate bestätigen die Annahme, dass mehrheitlich keine Kenntnisse im Kollegium in Bezug auf das Tripelmandat vorliegen und in der Konsequenz auch keine Bezugnahme stattfindet bzw. stattfinden kann:

„Es ist immer dann schwierig, wenn man niemanden hat im Team der / mit dem man nicht / also wenn man mit dieser Meinung quasi über dieses / oder mit diesem Wissen über dieses Tripelmandat alleine dasteht.“ (Interview 3, 00:10:03).

„Nur das Doppelmandat. Und – also im [Name der Arbeitsstelle] war das sicher nur das Doppelmandat. Und ich kann mich erinnern, dass – also ich hatte das angesprochen, dass es (...) das gibt und auch als ich meinen Master erklärt habe, waren sie (...), der Kolleginnenkreis, schon auch interessiert daran, was das denn ist und so. Aber dann [hat] das Interesse (lachend) (...) dann auch wieder aufgehört. Nachdem es ein bisschen nervig geworden ist, wenn man es vorbringt so: ‚Jetzt denke doch mal an die Frauenrechte.‘ Und: ‚Wir könnten ja auch mal bei dem Tag gegen Gewalt an Frauen noch was machen.‘ Oder irgendwie so.“ (Interview 1, 00:23:30)

Als Gründe für eine abwehrende Haltung gegenüber menschenrechtlicher Argumentation und fehlende Kenntnisse wird die Ausbildung an den Hochschulen im grundständigen Studium angegeben. Dabei gehe es nicht allein darum, entsprechende Kenntnisse zu vermitteln, sondern es gehe um Menschenrechtsbildung insgesamt, die in Curricula aufgenommen werden müsse und zum Ziel haben sollte, über Haltungen nachzudenken:

„Also wirklich entscheidend ist für mich HALTUNG. Und HALTUNG resultiert aus meiner Sicht GANZ VIEL aus Menschenrechtsbildung. Und gerade, dass das in der LEHRE zu wenig vermittelt wird. Also damit habe ich mich auch mit auseinandergesetzt, auch noch mal Fachtexte gelesen, dass wirklich häufig gesagt wird, wenn du dir die Curricula anguckst im Studiengang Soziale Arbeit, dass Haltung irgendwie überhaupt nicht vermittelt wird. Und vor allen Dingen auch gar nicht geguckt wird, welche Haltung hat eigentlich der Dozierende? Und dass da echt Nachholbedarf ist.“ (Interview 7, 00:59:09)

Als weiterer hinderlicher Faktor, eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit umzusetzen, wird beschrieben, dass im Kollegium häufig Mitarbeiter*innen mit **anderen Zugängen und Professionen** arbeiten, beispielsweise aus der Philosophie oder Rechtswissenschaft. Die Bezugnahme auf die Menschenrechte ist bei diesen Mitarbeiter*innen zwar vorhanden, verbleibt jedoch oft auf einer formellen Ebene. Ein Bewusstsein für die praktische Umsetzung sei bei diesen Kolleg*innen kaum vorhanden:

„Das ist mein größter Frustpunkt da (lacht). Also ich hatte vorher im [Arbeitsstelle] ein relativ großes Kollegium, da war das nochmal was anderes, weil man Sachen da auch anders diskutieren konnte. Jetzt hab ich eine Kollegin, die eine ganz andere Haltung und Einstellungen mitbringt, also die von der Ausbildung her Sozialrechtlerin ist und auch nicht aus der Sozialen Arbeit kommt. Und klar sagt sie irgendwie auch "klar Menschenrechte sind wichtig und auch gut". Aber immer wenn wir wie gesagt ins Detail gehen, dann streit ich mich mit ihr ununterbrochen (lacht). [...] Also wir kommen eben ständig in Klinsch, weil sie einfach eine ganz andere Haltung mitbringt und wir da auch nicht auf einen Nenner kommen und es dann oft so ist, dass wir bei jedem einzelnen Fall dann wieder anfangen zu diskutieren und da keine gemeinsame Linie reinbekommen [...].“ (Interview 1, 00:19:43)

Im gleichen Sinne wird in einem anderen Interview die Unkenntnis des Tripelmandates im Kolleg*innenkreis mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen begründet. So heißt es in einem Interview auf die Frage, ob der Begriff „Tripelmandat“ bekannt ist:

„Also im jetzigen Kollegium vermute ich nein, und zwar aus dem Grund, weil ich die einzige Sozialarbeiterin in unserem Team bin, die anderen haben einen psychologischen Hintergrund, und die beiden anderen sind aus der BWL.“ (Interview 8, 00:56:58)

Aber es wird auch von gegenseitiger professionsübergreifender Offenheit und von der Bedeutung fachlicher Expertise aus anderen Disziplinen berichtet, die zu Synergien bezogen auf menschenrechtliche Fragen führt:

„Unter den Juristinnen und Juristen ist es einfach so, dass die sagen, wie mündet es in nationales Recht? Also die prüfen das halt immer ab und wären aber auch offen, wenn ich sage, hier ist eine Lücke, hier müssten wir was ändern oder so“! (Interview 9, 00:50:47)

Zwar nicht unmittelbar mit Bezug auf unterschiedlichen Fachdisziplinen wird in einem anderen Interview angesprochen, dass ein großes Team, geprägt von Diversität, förderlich ist. Ein solches Team stelle eine als positiv erlebte Grundlage dar, um Themen anzusprechen und zu diskutieren, wenn es um eine Bezugnahme auf die Menschenrechte geht.

„[...] wir haben im Team auf jeden Fall zwei [...], die selber einen Fluchthintergrund haben, und auch einige, die einen Migrationshintergrund haben, die für sich, aus ihrer eigenen Lebenserfahrung, Sachen nochmal anders transferieren. Nicht zwangsläufig ein Automatismus, aber die haben schon das sehr auf die Metaebene auch gehoben und sehen da auch deutlich Menschenrechtsverletzungen.“ (Interview 6, 00:26:12)

Fachliche Zugänge, die sich weniger oder gar nicht auf Menschenrechte beziehen, werden in einigen Interviews in Zusammenhang mit großen Altersunterschieden im Kollegium gebracht. Ältere Kolleg*innen hätten häufig eine inhaltlich anders ausgestaltete Ausbildung erhalten und seien dementsprechend weniger offen für eine menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit:

„Und in meinem Arbeitskontext habe ich das einfach erlebt im Frauenhaus, wenn es einfach auch viele Kolleginnen aus der alten Praxis sind, die nicht so einen starken Bezug haben oder theoretischen Bezug haben (...) es [dann] sehr schwierig war für mich damit zu argumentieren. Und (...) die Veränderung wurde für mich erst dann möglich in dieser Arbeitsstelle (...) als eine jüngere Kollegin (...) dazu gekommen ist, die einfach offen war und die MICH auch unterstützt hat in den Argumentationsprozessen im Team.“ (vgl. Interview 3, 00:10:03)

„Bei älteren Kolleginnen so, mit denen ich auch immer super, super gerne zusammengearbeitet habe, wirklich noch diese Älteren, also die jetzt auch teilweise in Rente gehen, aber ich habe auch den Eindruck, dass teilweise die Ausbildung oder Studium, ist ja ein Studium eigentlich, aber die Ausbildung zum Sozialarbeiter, zur Sozialarbeiterin sich beginnt zu verändern so.“ (Interview 8, 00:58:18)

Als weiterer problematischer Punkt wird angesprochen, dass eine **(kritische) Auseinandersetzung** im Kollegium nicht stattfinden kann, wenn keine förderliche Diskussionskultur vorhanden ist und menschenrechtliche Impulse als Kritik an der bestehenden Praxis verstanden werden:

„Und deshalb trete ich hier momentan auch an der Stelle so LEISE, weil ich denke, (...) wenn die merken würden oder das Gefühl kriegen würden, dass ich an (...) an ihrem Selbstverständnis kratze, weil ich ein ANDERES dagegenstelle, dann komme ich hier nicht weiter.“ (Interview 7, 00:50:48)

Zudem wird eine mitunter im Kollegium vorhandene Obrigkeitsgehorsamkeit gegenüber dem Träger beschrieben, indem Abläufe schon immer eine bestimmte Struktur hatten und diese nicht verändert werden können:

„Aber es ist einfach klüger aufzupassen, was man sagt. Jetzt in Besprechungen, ich würde nie offen äußern, wie ich fachlich arbeite in meinem Feld. Ich würde es vorher durchfiltern, um es den Strukturen anzupassen [...].“ (Interview 4, 00:31:06)

„Eine sehr starre Obrigkeitshörigkeit; also wirklich dieses, "bis dahingehend, das haben wir immer so gemacht." Also nichts in Frage stellen. Und gerade Verwaltung. Ne, Verwaltung GEHT so. Und die ging immer so. Und das ist so. Oder, "das brauchst du gar nicht probieren. Das funktioniert sowieso nicht.“ (Interview 7, 00:48:21)

Neben hinderlichen Rahmenbedingungen werden von den Interviewten auch förderliche Bedingungen benannt, die es ermöglichen bzw. erleichtern, die Menschenrechte und die Theorie des Tripelmandates als Bezugsrahmen des eigenen Professionsverständnisses auch tatsächlich in der Praxis umsetzen zu können.

Eine dieser förderlichen Rahmenbedingungen bezieht sich direkt auf die dargestellte Diskrepanz zwischen dem eigenen Professionsverständnis und dem der Kolleg*innen. Förderlich wären dementsprechend ein guter Umgang der Teammitglieder untereinander sowie die Etablierung einer gemeinsamen Grundhaltung gegenüber den Menschenrechten. Gefördert werden könnte eine solche Grundhaltung durch die Identifikation spezifischer menschenrechtlicher Aspekte, die für die spezifische Tätigkeit von besonderer Relevanz sind. Eine für die Kolleg*innen verständliche Vermittlung dieser Aspekte könnte dazu beitragen, ein gemeinsames Verständnis für die Bedeutung der Menschenrechte im Kontext professioneller Sozialer Arbeit zu entwickeln. Das Vorhandensein eines solchen gemeinsamen Verständnisses würde wiederum viele Diskussionen und Aushandlungsprozesse im Kollegium unnötig machen und die eigene praktische Arbeit erheblich erleichtern.

„Ich glaube, es ist immer dann ganz gut, wenn man [...] Menschenrechte irgendwie greifbar macht. Also ich könnte mir auch vorstellen, dass Menschenrechtsfindung oder so was in sozialen Einrichtungen auch [...] als Verbindung einfach/ was sind eigentlich/ welche Pflichten und welche Rechte habe ich eigentlich [...] mit meiner Würde und mit meinem Menschsein an sich so? Dass das auch spannend wäre.“ (Interview 3, 00:31:37)

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die jeweiligen Kollegien der Interviewten einer Umsetzung eines menschenrechtsorientierten Selbstverständnisses innerhalb der eigenen praktischen Tätigkeit eher im Wege stehen. Die Angaben aus zwei Interviews, in denen von zwar nicht immer einfacher, aber guter Zusammenarbeit gesprochen wird, nehmen sich fast wie eine Ausnahme aus.

Als Ursachen für Schwierigkeiten, sich im Kollegium auf Menschenrechte zu beziehen, wird vor allem ein fehlendes Wissen über die Theorie des Tripelmandats und eine fehlende Akzeptanz der Menschenrechte als wesentlicher Bezugsrahmen für das Verständnis einer professionellen Sozialen Arbeit angesehen. Vielmehr treffen die Interviewten innerhalb ihres Kolleg*innen-Kreises zwar des Öfteren auf eine formelle bzw. generelle Zustimmung zu den Menschenrechten, dabei fungieren diese jedoch eher als wohlwälliges Label und finden in der praktischen Tätigkeit kaum bis gar keine Beachtung.

Weitere hinderliche Faktoren bei der alltäglichen praktischen Umsetzung der eigenen menschenrechtsorientierten Haltung bestehen unter anderem in einer fehlenden Diskussionskultur innerhalb des Kolleg*innen-Kreises, Akzeptanz und Zusammenarbeit mit verschiedenen Professionen und dementsprechend unterschiedlichen Professionsverständnissen, fehlenden zeitlichen Ressourcen, einem fehlenden Problembewusstsein für Menschenrechtsverletzungen im eigenen Zuständigkeitsbereich und einem fehlenden Fachwissen bei kooperierenden Ämtern und Behörden.

All diese hinderlichen Faktoren können letztlich zu einer erheblichen Diskrepanz zwischen dem eigenen professionellen Selbstverständnis und den Erwartungen an das eigene Arbeitsumfeld im Gegensatz zu den verschiedenen Selbstverständnissen und Erwartungen des Kollegiums führen. Dass dies jedoch nicht grundsätzlich so sein muss, zeigen zumindest die Berichte aus einem Interview. Offensiv durchgesetzt von der/dem Interviewten, zugleich getragen vom Arbeitgeber und im produktiven Austausch mit andern Fachdisziplinen, kann es gelingen, eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit zu gestalten.

3.3 Ebene der Arbeitgeber*innen, der Träger und der Leitung

Während es sich bei den Kolleg*innen um einen klar umrissenen Personenkreis handelt, mit denen in der beruflichen Praxis unmittelbar zusammengearbeitet wird, ist die Ebene der Arbeitgeber*innen in den Interviews weniger einfach auszumachen. Die Kontextbedingungen, in denen eine Anstellung erfolgt (oder ein Honorar gezahlt wird), sind in der Sozialen Arbeit unterschiedlich. So gibt es z. B. in einem selbstorganisierten Verein keinen wirklichen „Chef“ oder „Chefin“. Oder es gibt Tätigkeiten bzw. Positionen, bei denen sehr viel Eigenständigkeit vorhanden und eine Leitung weit entfernt ist. Auch auf der Einrichtungsebene kann es gegenüber einem Träger größere oder weniger große Unabhängigkeit bei den Gestaltungsmöglichkeiten geben. Bei selbständig ausgeübter Tätigkeit schließlich gibt es gar keine*n Arbeitgeber*in sondern eine*n Auftraggeber*in. Die vielfältigen Möglichkeiten, in denen Soziale Arbeit stattfindet und die sich auch in den Interviews widerspiegeln, weichen oft von klar geregelten Strukturen ab, wie sie z. B. bei Behörden des öffentlichen Dienstes (z. B. Jugendamt) vorliegen.

Hinzu kommt, dass sich die Interviewten – ähnlich wie bei den Aussagen zu Kolleg*innen – auf unterschiedliche Arbeitszusammenhänge beziehen, die sie im Verlauf ihres Berufslebens ausgeübt haben. Soweit es sich aus den Interviews erschließen lässt, waren einige ehemals selbst in Leitungsfunktion beschäftigt. Bei den Tätigkeiten bzw. beruflichen Positionen zum Zeitpunkt des Interviews handelt es sich zumindest bei sechs der zehn Interviewten um einrichtungsübergreifende oder Querschnittsfunktionen (z. B. als Referent*innen). Andere sind zum Zeitpunkt des Interviews in unterschiedlichen, zum Teil auch mehreren, Bereichen tätig, sei es als Ehrenamtliche, in Form nebenberuflicher Tätigkeit oder es liegt Selbständigkeit vor. Bei drei Interviews lässt sich die berufliche Position nicht genau ermitteln. Die Unterschiedlichkeit bei den Berufsverhältnissen der Interviewten kann bei den folgenden Auswertungen – auch aus Anonymitätsgründen – nicht im Einzelnen berücksichtigt werden.

Wie die bereits vorgestellten Ergebnisse erwarten lassen, durchzieht das Thema „Diskrepanz zwischen der eigenen beruflichen Haltung und der der ‚Anderen‘ der beruflichen Praxis“ auch die Ergebnisse bezogen auf die Ebene von Leitung, Träger und Arbeitgeber*innen. Aus den Ergebnissen der quantitativen Befragung wurde ersichtlich, dass die Bedeutung der Menschenrechte z. B. als rechtlicher Bezugspunkt bei den Arbeitgeber*innen von nur 8 % der Befragten als sehr groß eingeschätzt wird. Dieser Wert ist ebenso niedrig wie die entsprechende Einschätzung für die Kolleg*innen (10 %) (siehe dazu Abb. 9, Abschnitt 2.2).

Auf die Möglichkeit von massiven Konflikten mit den Arbeitgeber*innen wurde vorangehend bereits hingewiesen (Abschnitt 3.1.3): In voneinander abweichenden beruflichen Haltungen, Vorstellungen und Vorgehensweisen liegt – so sprechen es zumindest einige der Interviewten an – durchaus ein Potential für Kündigungen durch die Arbeitgeber*innen. Aber auch umgekehrt wird eine Kündigung von Seiten der Interviewten als Option gesehen, eine unbefriedigende Situation bei einem*r Arbeitgeber*in zu verlassen. Letzteres führt zu einer Situation, die sich auf der Seite der Kündigenden (oder

derjenigen, die einen Arbeitsplatzwechsel in Erwägung ziehen) als eine Suchbewegung nach einer ‚guten Arbeit‘ darstellt, um dort die eigenen Vorstellungen realisieren zu können. Auf der Seite der Arbeitgeber*innen, Trägern, Leitungen (o. a.) stellt es sich dagegen als Fluktuation dar. In einem Interview wird dies im Zusammenhang mit einer Referent*innen-Tätigkeit zum Beispiel so ausgedrückt:

„(...) und was auch noch wichtig ist, ist so – was ich auch in der Sozialen Arbeit zunehmend merke, ich bin ja nun wirklich schon länger, ich sage manchmal, ich bin schon ein Dinosaurier bei uns, obwohl ich mich jetzt gar nicht so fühle – aber so die Kontinuität ist wichtig. Also es geht doch so viel Wissen verloren durch die ständigen Wechsel. Also es ist so, dass ich manchmal (...) in manchen Gremien dann, wenn wieder was erörtert wird oder irgendwas überlegt wird, wo ich dann einen Zettel rausziehe und sage ‚Na, ist denn das jetzt gar nicht mehr in Kraft? Das haben wir doch mal vor fünf Jahren verabschiedet?‘ Ja, es ist ja niemand mehr da, der vor fünf Jahren da war!“ (Interview 9, 0:41:01)

Ob bei den Arbeitgeber*innen, Trägern (bzw. entsprechenden anderen organisatorischen Arbeitsstrukturen) ein menschenrechtlicher Ansatz Bedeutung hat, wird in den Interviews unterschiedlich dargestellt. In einem Interview heißt es dazu knapp:

„Unterkomplex, bis nicht vorhanden!“ (Interview 10, 3: 1104 - 3: 1230)

In anderen Interviews wird ausführlich dazu gesprochen:

„Ich glaube, mein Hauptproblem ist immer der Arbeitgeber, dass ich das Gefühl habe, hier werden einfach andere Sachen verlangt, hier werden andere Standards gesetzt, oder andere Prinzipien.“ (Interview 1, 00:09:19)

„Also es ist ja immer so eine Sache, was Arbeitgeber einem für Freiheiten gibt und wie man dann ein bisschen damit umgehen muss. (...) Ja, in meiner Arbeit heißt es so ein bisschen: Ich muss also ein bisschen spielen mit meinen Rahmenbedingungen.“ (Interview 4, 00:05:55)

Lediglich in zwei Interviews wird von einem klaren Menschenrechtsbezug auf Organisationsebene gesprochen. In diesen beiden Interviews kommt insgesamt eine höhere Übereinstimmung zwischen dem eigenen beruflichen Handeln und dem der Arbeitsorganisation zum Ausdruck als in den anderen Interviews. Dass trotz einer solchen menschenrechtlichen Ausrichtung der Organisation – einhergehend mit der entsprechenden Unterstützung – die konkrete Umsetzung nicht immer einfach ist, wird auch von ihnen kritisch ergänzt:

„Von daher deckt sich das mit (...) der menschenrechtlichen Herleitung (...), die ja auch anders sein kann durch, was weiß ich, Verlässlichkeit oder Bedürfnistheorie. (...) Also von daher gibt es da bei uns, also im Rahmen des konfessionellen Trägers überhaupt keine Widerstände oder so. Das ist Gesetz und ist klar. Was allerdings jetzt noch einen Unterschied macht ist sicher (...) der Theorie-Praxis-Transfer, also die Umsetzung.“ (Interview 9, 00:37:17)

„Also ich sage mal, so eine Rolle gespielt haben die [Menschenrechte] vorher schon auch. Es ist nur die Frage, ob sozusagen man sich selber, also ich mich selber oder auch der Arbeitgeber oder die Arbeitsorganisation, sage ich mal, sich argumentativ darauf beruft oder darauf bezieht. Und da merke ich schon einen Unterschied zu dem, wo ich vorher war und dem, wo ich jetzt bin (...) [da] ist das ganz stark der Fall. Die berufen sich explizit auf Kinderrechte und sagen: "Wir sind eben eine Stelle, die sich auch zum Ziel setzt, die Sachen, die in der UN-Kinderrechtskonvention stehen, aktiv mit unserer Arbeit in die Praxis umzusetzen." Also da ist ein anderes Bewusstsein dafür, mit welcher vulnerablen

Gruppe wir zu tun haben und dass da eben sozusagen, es gibt verbrieft UN-Rechte, die wir damit auch umsetzen wollen.“ (Interview 8, 00:18:20)

Aber es können auch andere übergeordnete Strukturen als die jeweiligen Arbeitgeber*innen sein, die der Stärkung einer auf die Menschenrechte bezogenen Arbeit dienen; dazu wird in einem Interview die Landes- und die kommunale Ebene, also die Ebene der Politik, angesprochen:

„(...) also [die] Behindertenrechtskonvention ist tatsächlich auf Landesebene und auf kommunaler Ebene sehr stark aufgegriffen worden und ich glaube, dass dieser bewusste Bezug, (...) der ist tatsächlich top-down, der wird top-down aufgegriffen. Und das finde ich, das hat es an der Stelle erleichtert. Also eine Landesregierung, die sagt: "Wir wollen das!" und die Kommunen sollen das realisieren, das hilft.“ (Interview 5, 00:38:40)

In mehreren Interviews wird auf die Bedeutung eines einrichtungs- bzw. trägerbezogenen Leitbilds hingewiesen. Ein Leitbild, das sich explizit auf die Menschenrechte bezieht, ist für einige Einrichtungen bzw. Träger oder andere Organisationsformen notwendige Voraussetzung für die Arbeit und stellt für die Interviewten eine wichtige Unterstützung des eigenen Handelns dar. Menschenrechte können dadurch zu einem selbstverständlichen Bezug werden.

In den Interviews wird relativ oft davon gesprochen, dass im Leitbild der Arbeitsstelle ein Bezug zu Menschenrechten vorhanden ist. Fast schon etwas erstaunt wird dies z. B. in der folgenden Aussage festgestellt:

„Ich habe noch mal nachgesehen, weil es mich selbst interessiert hat bei meiner jetzigen Arbeitgeberin. Und wir haben tatsächlich die Menschenrechte in unseren Ethikleitlinien, in unseren Kriterien, wie wir arbeiten wollen als Verband (...).“ (Interview 3, 00:11:36)

Ist kein Leitbild vorhanden oder ist es veraltet, ergreifen Interviewte die Initiative, überarbeiten es und stellen Bezüge zu den Menschenrechten her oder werden im Rahmen von Organisationsentwicklungsprozessen dazu aufgefordert:

„Ich konnte da Kinderrechte, Menschenrechte und so und [im] Leitbild und das alles anbringen. Aber ich musste jetzt nicht – also die Schulleitung hat uns da nicht in die Breddouille an irgendeiner Stelle gebracht. Die haben schon sehr auf uns gehört.“ (Interview 7, 00:45:36)

„Und in der [Einrichtung] haben wir das Leitbild neu geschrieben und dann sind sie [die Menschenrechte] dann auch darin vorgekommen. Und da ging es auch sehr viel um Professionsverständnis und ethisches Selbstverständnis der Sozialen Arbeit. Da haben wir es ins Leitbild geschrieben. Und beim [Organisation/Träger] steht es auch drin. Und wir sind (...) in so einem Organisationsentwicklungsprozess. Was fehlt noch - (...), dass wir das auch von anderen Trägern (...) erwarten.“ (Interview 2, 00:30:41)

Diesen Aussagen zufolge spielt der Bezug zu Menschenrechten in den Leitbildern der Einrichtungen/Arbeitgeber*innen/Trägern offensichtlich eine größere Rolle. Das steht etwas im Widerspruch zu den weiter oben aufgeführten Aussagen, denen zufolge Menschenrechte im Bewusstsein der Arbeitgeber*innen oft keine Bedeutung hätten: „*Unterkomplex, bis nicht vorhanden!*“ hieß es in einem Zitat weiter oben. Der Widerspruch löst sich – allerdings auch nur teilweise – auf, wenn zwischen dem Leitbild an sich und der Umsetzung des Leitbildes unterschieden wird. So ist es sicherlich ein Erfolg, Menschenrechte in ein Leitbild aufgenommen zu haben. Dass dann in Folge eine entsprechende Ausrichtung durch Arbeitgeber*innen unterstützt werden muss, steht jedoch ‚auf einem anderen Blatt‘.

So heißt es in einem Interview sehr kritisch gegenüber der Wirkmächtigkeit eines Leitbildes:

„(...) als ich dort angefangen habe, haben wir dann selber angefangen ein Handbuch und Leitbild zu formulieren. Wo wir uns dann eben so auf die Fahne schreiben und wo ich eigentlich auch den Arbeitgeber so zwingen wollte, darüber ins Gespräch zu kommen, oder auch [mit] Kollegen. Aber daraus geworden ist eigentlich nur, dass wir jetzt ein Handbuch haben und das sieht schick aus und das kann man auch auf der Homepage irgendwann sich angucken ... Punkt. Aber es ist kein Reflexionsprozess daraus entstanden, was bedeutet das denn eigentlich. Es ist einfach wieder diese formelle Ebene von "Na klar super, machen wir ja, ist ja logisch, dass wir das haben!"“ (Interview 1, 00:13:11)

Bei den Möglichkeiten, einen menschenrechtsbasierten Ansatz bei einer Arbeitsstelle explizit umsetzen zu können, spielt die Leitung, also die unmittelbar vorgesetzten Personen, eine wichtige Rolle. Das wird in mehreren Interviews hervorgehoben:

„(...) dass es natürlich auch immer sehr wichtig ist, was die Führungskraft, was die Leitungsposition einfach VORGIBT so. Wird es GEWÜNSCHT sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, da kritisch dazu zu arbeiten für die Einrichtung oder wird das einfach – ja steht das nur auf dem Papier und ist eigentlich nicht so viel wert so. Ich glaube, die haben sehr großen Einfluss darauf. Ja.“ (Interview 3, 00:27:43)

„(...) dass Leitung einfach eine große Rolle spielt. Ich glaube, wenn Leitung nicht dahintersteht und kein Verständnis dafür hat, dann geht sehr vieles unter. Also klar kann man vom Kollegium ganz viel selber anregen, muss man ja auch irgendwie und machen ja auch ganz viele, aber ich glaube, dass damit oftmals auch vieles steht und fällt. (...) und das ist, glaube ich, ganz entscheidend auch, was Leitung mitbringt, (...)“ (Interview 1, 00:32:06)

Und ein*e Interviewpartner*in, die*r selbst ehemals in Leitungsposition war, drückt dies so aus:

„In der [Einrichtung] – dadurch dass ich die Leitung hatte und das Profil der Einrichtung (...) geben konnte, war das irgendwie total super. Und da hat mir irgendwie niemand großartig auf die Finger geguckt. Naja, stimmt so auch nicht unbedingt immer, aber im Großen und Ganzen haben wir uns ziemlich viel mit dem Thema Menschenrechte befasst, so.“ (Interview 2, 00:28:39)

Aber es wird auch benannt, dass Leitungen beschränkte Spielräume haben und für sie oft Finanzierungsaspekte stark im Vordergrund stehen. In einem Interview wird darauf hingewiesen bzw. gefordert, auch in Kontext finanzieller Verhandlungen menschenrechtlich zu argumentieren:

„Und in der Praxis sind es aber einfach oft diese strikten Vorgaben, die Leitungen insbesondere auch gar keine andere Wahl lassen, (...) einfach auch ganz anders zu denken. Und ich glaube, unsere Leitungen hatten ganz oft auch die Ausbildung mit (...) – Sozialmanagement heißt der Studiengang, glaub ich. Klar denken die ganz anders und fangen da jetzt nicht an irgendwelche ethischen Sachen zu reflektieren, sondern sie gucken einfach wie sie finanziell den Laden gut am Laufen halten und gerade Finanzen und ethische Selbstverständnis das muss manchmal überhaupt nicht einhergehen und das hat man ja oft auch beim Kostenträger.“ (Interview 1, 00:35:05)

„Gut, durch die ganzen Verhandlungen und Leistungsverhandlungen, dass wir so ein Abhängigkeitsverhältnis [haben]. Wo ich denke, also mir ist das bewusst und ich steuere auch dagegen an und ich sage auch, wenn unsere Ethik und unsere konzeptionellen Grundlagen so nicht drin sind, können wir die Aufgabe, die staatliche Aufgabe, nicht machen. Das ist natürlich immer eine Frage von Verhandlungen, mal zu sagen: wann – was – wenn. Jetzt ist ja im Vertragsrechts nächstes Jahr (...) auch die Frage von Wirkung und

Wirksamkeit so mit Messung und so. Und wo man auch sagt, da muss man auch das Tripelmandat genauso im Blick haben, was sagt die Forschung dazu (...).“ (Interview 9, 00:57:37)

Und weiter im selben Interview:

„Und ich habe immer gesagt und dass eben die Leistung, eben diese Bildungsarbeit, diese Vernetzung, Gremienarbeit alles mitbeinhalten muss und das muss sich in der Vergütung abbilden. Und so muss man eben verhandeln. Also und das ist eben so, dass es leider bei den Trägern oft eben/also es geht manchmal verloren durch Nicht-Wissen, aber auch durch Abhängigkeiten, dass sie sagen, ach dort sind wir mit einer Pauschale zufrieden, weil wir wollen den anderen Bereich nicht riskieren. Das sind ja große Träger mit 1.000 Angestellten oder mehr.“ (Interview 9, 01:00:08)

Eine*r Interviewte*r schließlich schlägt vor, bereits bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen darauf zu achten, dass grundlegende Haltungen vorhanden sind. Ein konkreter Vorschlag ist, mit dem Arbeitsvertrag einen Ethikkodex zu unterschreiben:

„Also ich finde, man sollte irgendwie so einen Ethikkodex und ein ethisches Selbstverständnis [haben], wenn man in der Sozialen Arbeit tätig ist. [Es] sollte [...] sofort in dem Bewerbungsgespräch ein Thema sein. Es sollte ein Teil des Arbeitsvertrages sein, den Kodex zu unterschreiben.“ (Interview 2, 00:51:00)

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass von allen Interviewten die Bedeutung der Leitung und/oder anderer übergeordneter Organisationsstrukturen für die Umsetzung von menschenrechtbasierter Sozialer Arbeit hervorgehoben wird. Das gilt in Richtung auf eine Unterstützung und Förderung ebenso wie in Richtung auf hinderliche Handlungsweisen und Haltungen. Es fällt auf, dass ein Leitbild mit (mehr oder weniger) deutlichem Menschenrechtsbezug häufig vorhanden ist oder eine entsprechende Bearbeitung von den Interviewten in die Hand genommen wird. Dessen praktische Umsetzung wird in den Interviews jedoch kritisch in Frage gestellt. Eine unzureichende Umsetzung bzw. mangelnde Möglichkeiten und Unterstützung bei Umsetzungsbemühungen tragen bei den Interviewten zum beschriebenen Gefühl einer Diskrepanz zwischen eigenen beruflichen Handeln und Haltungen und dem der Arbeitgeber*innen bei.

4 Zusammenfassung der Ergebnisse aus den qualitativen Interviews

Die Interviews zeichnen ein vielfältiges Bild zu Ressourcen und Hindernissen bei der Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit. Abhängig vom individuellen Kontext, von Organisationsstrukturen und eigener beruflicher Position variieren die Darstellungen und tendieren entweder eher in Richtung positiver (seltener) oder eher zu negativen Aussagen (häufiger). Dabei ist die berufliche Tätigkeit, die zum Zeitpunkt des Interviews ausgeübt wird, i. d. R. nicht der alleinige Bezugspunkt, sondern es werden auch vorausgegangene Tätigkeiten einbezogen. So ist nicht immer ganz klar zu unterscheiden, auf welchen beruflichen Kontext sich die Aussagen jeweils beziehen. Für die hier vorliegende Auswertung ist das allerdings weniger relevant, da es insgesamt um Aussagen zu Ressourcen und Hindernissen geht. Festgehalten werden soll dennoch, dass wenigsten vier Interviewte in einer beruflichen Position als Referent*innen arbeiten und es sich bei (wenigstens) zwei weiteren um trägerübergreifend Tätigkeiten handelt. Die Einschätzungen zu Möglichkeiten einer Umsetzung menschenrechtbasierter Sozialer Arbeit erfolgen daher insbesondere aus einer übergeordneten und berufserfahrenen Perspektive.

Für alle Interviewten kann in gleicher Weise festgehalten werden, dass ihnen die Initiierung und Gestaltung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit sehr stark am Herzen liegt. Dieser Wunsch und Wille kann jedoch oft nicht so in die berufliche Praxis eingebracht und realisiert werden, wie es den eigenen Vorstellungen entspricht. Die Praxis zeigt ihre Widerständigkeit dabei auf unterschiedlichen Ebenen: Auf der Ebene der Arbeitgeber*innen, der Träger oder entsprechender Organisationsformen würden Menschenrechte zwar gerne in Leitbildern einbezogen, in der konkreten beruflichen Praxis seien sie jedoch oft kaum zu erkennen. Auf der Ebene der Kolleg*innen wird der Verweis auf Menschenrechte ‚belächelt‘ oder gar als störend und zu zeitaufwändig empfunden. Auf der individuellen Ebene sind es schließlich oftmals fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen, die die praktische Umsetzung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit den Interviewten erheblich erschweren oder unmöglich machen. Die Konsequenzen für das eigene berufliche Handeln variieren grob skizziert zwischen Rückzug, Frustration, der Suche nach anderen Arbeitsmöglichkeiten auf der einen Seite und Beharrlichkeit, Einzelkämpfer*innentum und „getarntem Agieren“ auf der anderen Seite.

Die von den Interviewten hoch geschätzten Inhalte des ehemaligen Studiums und die Haltungen, die sich daraus ergeben haben, stoßen in der beruflichen Praxis nur verhalten auf Resonanz. Aber es gibt auch Ausnahmen und in einzelnen Interviews wird von gelungenen Umsetzungen und produktiven Arbeitszusammenhängen berichtet. Dennoch macht der Begriff „Ausnahme“ deutlich, wie gering – zumindest den Aussagen der zehn Interviewten zufolge – die Verankerung von Menschenrechten in der beruflichen Praxis zu sein scheint. Eine tiefere oder breite Dissemination menschenrechtlicher Inhalte aus dem Studium in die Praxis, mit ihrem Weg über die Absolvent*innen des Studienganges, ist zumindest auf Grundlage der Interviews nur in geringem Umfang auszumachen. Ob diese Schlussfolgerung auch darauf zurück geht, dass in den qualitativen Interviews gezielt nach Hindernissen – also der ‚Negativ-Seite‘ – gefragt wurde, muss offenbleiben.

Im Einzelnen stellen sich die Hindernisse und Ressourcen wie folgt dar, wobei an die zu Beginn aufgestellten Annahmen angeknüpft werden soll.

Auf der Ebene des eigenen beruflichen Handelns ist die Ressource „Studium“ eine der wichtigsten. Im Rückblick auf das Studium wird seine hohe Bedeutung für den beruflichen Werdegang in allen Interviews hervorgehoben. Das Studium, die Mitstudierenden und Dozierenden gelten als ein besonderer Bezugspunkt, auch wenn dieser in einem Interview als eine Art in sich abgeschlossene ‚Blase‘ empfunden wird. Das Interesse an Fachdiskussionen und einem wissenschaftlichen und praktischen Austausch wird in den Interviews sehr deutlich. Die Bedeutung einer guten Vernetzung und der (weiterbeste-

hende oder retrospektive) Kontakt zum Studiengang ist wichtig. Dieser Bezugspunkt kann dazu beitragen, zumindest einen Teil der ‚Blase‘, also einen Rückzugsort, an dem die eigene menschenrechtsbasierte Einstellung Wertschätzung, Anerkennung und Austauschmöglichkeiten findet, aufrecht zu erhalten. Insofern bleibt der Studiengang auch in der weiteren Berufstätigkeit eine nicht zu unterschätzende Ressource, insbesondere dann, wenn der Austausch und die fachliche Anerkennung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit im unmittelbaren Berufsumfeld nicht gegeben sind. Dass die Inhalte des Studiums mit zunehmenden zeitlichen Abstand verblasen oder weniger Bedeutung haben, lässt sich in den vorliegenden Interviews nicht ausmachen.

Aussagen zur Diskrepanz zwischen der eigenen beruflichen Haltung und der des beruflichen Umfeldes prägen viele Interviews. Den Anspruch, eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit umsetzen zu können, stößt auf verschiedene Hindernisse bei Kolleg*innen, vorgesetzten Leitungen und/oder strukturell gefestigten Sicht- und Handlungsweisen innerhalb von Institutionen/Organisationen.

Die fehlende Anerkennung eines menschenrechtsbasierten Ansatzes, verbunden mit der Weigerung, sich damit auseinanderzusetzen, stellt sich auf der Ebene des Kollegiums z. B. wie folgt dar: Eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit ...

- ... wird als nicht notwendig angesehen, zumindest nicht für die Arbeit in Deutschland;
- ... erscheint übertrieben und abstrakt; Kolleg*innen sind ‚genervt‘, wenn Menschenrechte, UN-Konventionen oder anders argumentativ angewandt werden sollen;
- ... erfordert zusätzliche Diskussionen und Auseinandersetzungen, die letztendlich überflüssig z. B. bei der Fallbearbeitung sind oder angesichts der vorhandenen Ressourcen nicht umgesetzt werden können;
- ... wird lächerlich gemacht.

Als Gründe für eine solche abwehrende Haltung werden fehlende Kenntnisse angegeben bzw. vermutet und es wird auf die Curricula der Hochschulen hingewiesen, in denen die Menschenrechte oft nicht als Regelangebot aufgenommen sind. Als Problem wird weiterhin genannt, wenn Mitarbeiter*innen oder auch Leitungen eine Ausbildung in anderen Fachdisziplinen als der Sozialen Arbeit haben, wenngleich multiprofessionelle Teamstrukturen auch als förderliche Ressource für eine menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit angegeben wurden. Allerdings geht es nicht nur um Kenntnisse und Wissen im Bereich der Menschenrechte, ausschlaggebend ist vor allem auch eine entsprechende ethische Haltung und die Bedeutung des Tripelmandats in der Praxis. Interviewte sehen sich durch die vielfach vorhandene Ausgangslage veranlasst, die Idee, Vorgehensweise und Haltung einer menschenrechtsbasierten Sozialen Arbeit in einer Art „mundgerechter Häppchen“ zu vermitteln oder den Begriff „Menschenrechte“ ganz zu vermeiden, um die entsprechenden Inhalte quasi „getarnt“ durchsetzen zu können. Hervorzuheben ist aber auch, dass zumindest einige Interviewte von einem beruflichen Kontext sprechen, in dem eine menschenrechtliche Argumentation gefördert wird bzw. die gewünschte Grundlage der praktischen Tätigkeit darstellt.

Geringe Resonanz auf eine explizit gelebte menschenrechtsbasierte Sozialarbeits-Praxis heißt nicht, dass die Interviewten keine oder nur geringe Umsetzungsmöglichkeiten sehen. Vielmehr handeln und setzen sie entsprechende Ideen und Vorgehensweisen dennoch durch und um. Der menschenrechtliche Kontext, das Wissen um Gesetze, Konventionen u. a. Regelungen, das Tripelmandat und vor allem die eigene menschenrechtsbasierte Haltung werden dabei aktiv eingesetzt oder bestimmen unterschwellig die eigene Handlungsweise. In diesem Zusammenhang sind Beharrlichkeit und hohe Frustrationstoleranz hilfreiche (und offenbar auch notwendige) persönliche Eigenschaften. Einige suchen sich zusätzliche berufliche, ehrenamtliche oder politische Zusammenhänge als Ergänzung bzw. als Möglichkeit, die Menschenrechte zumindest an anderer Stelle umsetzen zu können, wenn dies in der primären praktischen Tätigkeit nicht möglich erscheint. In diesem Kontext wird auch auf die hohe Notwendigkeit von externer Unterstützung hingewiesen. Netzwerke zu anderen Menschen/Institutionen, die ebenfalls im Sinne einer menschenrechtlich basierten Sozialen Arbeit tätig sind, haben hohe Bedeutung. Es

sind i. d. R. externe Zusammenhänge, außerhalb des unmittelbaren Berufsumfeldes, die genutzt werden. Der ZPSA-/MRMA-Studiengang stellt dabei nach wie vor einen wichtigen Bezugspunkt dar.

Interessant ist das Ergebnis, dass trotz der geschilderten Widerstände bei der praktischen Umsetzung eine menschenrechtliche Argumentation in organisationspezifischen Leitbildern gern gesehen wird. Die Ernsthaftigkeit, mit der ein solches Leitbild in die Praxis umgesetzt wird bzw. dort Wirkung erzielt, scheint dabei jedoch nicht sehr hoch zu sein. Der Umsetzungsprozess erscheint zu anstrengend, zu aufwändig und zeitraubend. Die (wenigen) Aussagen in den Interviews, die von einer Selbstverständlichkeit eines menschenrechtlichen Bezugs sprechen, zeigen jedoch, dass dies auch ohne ‚Zeitverluste‘ möglich sein kann und sich unterschiedlichen fachliche (oder disziplinäre) Zugänge zur Sozialen Arbeit fruchtbar ergänzen können. Weiterhin kann die direkte Bezugnahme eines Leitbilds auf die Menschenrechtscharta bzw. auf einzelne UN-Konventionen für die Mitarbeiter*innen der Organisation/Behörde auch eine wertvolle Argumentationsgrundlage bieten, wenn das eigene menschenrechtsbasierte Handeln auf Widerstände im Arbeitsalltag trifft.

Eine Unterstützung bzw. Förderung erfährt die Umsetzung in die Praxis auch, wenn auf der politischen Ebene – damit ist auch die regionale gemeint – entsprechende Forderungen gestellt werden bzw. spezifische Vorgaben (z. B. in Bezug auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention) bestehen. Solche außerhalb der Einrichtungen/Träger angestoßene (top-down-) Prozesse können sich im günstigsten Fall mit von Ehemaligen des Studienganges innerhalb ihres Berufskontext angestoßenen (bottom-up-) Prozessen verschränken und zu einer nachhaltigen Implementation menschenrechtsbasierter Sozialer Arbeit in den entsprechenden Einrichtungen/Trägern führen.

Schlussendlich weisen die Ergebnisse der qualitativen Befragung deutlich darauf hin, dass (zumindest die befragten) Absolvent*innen des ZPSA-/MRMA-Studiengangs in hohem Maße bestrebt sind, die im Studiengang vermittelten Inhalte – sei es nun das Wissen um spezifische UN-Konventionen oder eine professionsinhärente ethische und mandatsbezogene Grundhaltung – in ihrer praktischen Tätigkeit auch umzusetzen. Ebenso wird jedoch auch deutlich, dass sie bei diesem Vorhaben auf vielfältige Widerstände und Problemstellungen treffen, sei es auf der individuellen Ebene bei der Erhaltung und Umsetzung des eigenen professionellen Selbstverständnisses, innerhalb des Kolleg*innenkreises oder in Bezug zur Leitungs- und Trägerebene. Erfahren die Absolvent*innen hier keine (externe) Unterstützung besteht die Gefahr, dass der Menschenrechtsbezug zugunsten des Stellenerhalts aufgegeben wird oder die Betroffenen sich in der prekären Situation befinden, langwierige und vor allem auch kraft- und zeitaufwendige ‚Grabenkämpfe‘ oder ‚Guerilla-Taktiken‘ ausüben zu müssen, für die ihnen eigentlich die notwendigen Ressourcen fehlen. Eine wertvolle Unterstützung scheint den Angaben der Interviewten zufolge dabei ein Netzwerk mit ‚Gleichgesinnten‘ zu bieten, da es hier zu einem Erfahrungs- und Wissensaustausch, einer Bestärkung und Förderung der eigenen professionsethischen Haltung und des professionellen Selbstverständnisses und zu Möglichkeiten des gemeinsamen Agierens kommen kann. Gerade Möglichkeiten zur (dauerhaften) Anbindung an die Strukturen und Akteure sowie an Ehemalige des ZPSA-/MRMA-Studienganges erscheint hierbei als praktikable und erstrebenswerte wie auch relativ leicht zu realisierende Option, um Absolvent*innen dieses notwendige Netzwerk anbieten zu können.

Literaturverzeichnis

- Alesi, B./Neumeyer, S. (2017): Studium und Beruf in Nordrhein-Westfalen. Studienerfolg und Berufseinstieg der Absolventinnen und Absolventen des Abschlussjahrganges 2014. Kassel, online: https://www.unikassel.de/einrichtungen/fileadmin/datas/einrichtungen/incher/Publikationen/INCHER_Projektbericht_StuBNRW2014_0703.pdf (5.3.2019)
- Briedis, K./Klüver, S./Trommer, M. (2016): zwischen Etablierung, Stabilisierung und Aufstieg: berufliche Entwicklungen der Hochschulabsolvent(inn)en 2009. Zweite Befragung des Prüfungsjahrganges 2009 fünf Jahre nach dem Abschluss. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Forum Hochschule 4 / 2016, online: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201604.pdf (30.11.2019)
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt- Akademikerinnen und Akademiker. Nürnberg April 2019 , online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Broschuere-Akademiker.pdf> (30.9.2019)
- Dolsdorf, S. (2017): Die Verankerung der Menschenrechte in der Lehre Sozialer Arbeit. Bericht zur Projektarbeit im Studiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“, Berlin (unveröffentlicht)
- Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. Marburg, 6. Auflage, online: www.audiotranskription.de/praxisbuch (20.8.2019)
- Euler, Th./Trennt, F./Trommer, M./ Schaeper, H. (2018): Werdegänge der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen 2005. Dritte Befragung des Prüfungsjahrganges 2005 zehn Jahre nach dem Abschluss. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Forum Hochschule 1 / 2018, online: https://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201801.pdf (5.3.2019)
- Hachmeister, C.-D. (2019): Im Blickpunkt: Promotionen als Indikator für die Leistung von Hochschulen. Auswertung von Daten des Statistischen Bundesamtes und des CHE Rankings. 2019/20, Gütersloh, online: https://www.che.de/downloads/Im_Blickpunkt_Promotionen_2019.pdf (30.10.2019)
- Hochschulrektorenkonferenz (Hg.) (2019): Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren. Statistiken zur Hochschulpolitik 1 / 2019, Berlin, online: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/HRK_1_2019_Kooperative_Promotion.pdf (30.10.2019)
- Konoge-Grenie, Chr. (2019): Wissenschaftliche Weiterbildung. Bestandsaufnahme und Handlungserfordernisse. IW-Report 6/19, Wirtschaftliche Untersuchungen, berichte und Sachverhalte, Institut der deutschen Wirtschaft, online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2019/IW-Report_2019_Wissenschaftliche>Weiterbildung.pdf (30.11.2019)
- Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim und Basel (Juventa) 3. Auflage
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2010): Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor und Masterstudiengängen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003 i. d. F. vom 04.02.2010. online: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2003/2003_10_10-Laendergemeinsame-Strukturvorgaben.pdf (30.10.2019)

- Mahler, C./Mihr, A. (2004): Menschenrechtsbildung. Bilanz und Perspektiven. Wiesbaden (VS Verlag Sozialwissenschaften)
- Middendorff, E./Apolinarski, B./Becker, B./Bornkessel, P./Brandt, T./Heißenberg, S./Posowsky, J. (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks. Berlin, online: http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf (30.11.2019)
- Minks, K.-H./Netz, N./Völk, D. (2011): Berufsbegleitende und duale Studienangebote in Deutschland: Status quo und Perspektiven. HIS: Forum Hochschulen 11 / 2011, online: https://www.researchgate.net/publication/281094833_Berufsbegleitende_und_duale_Studienangebote_in_Deutschland_Status_quo_und_Perspektiven/link/55d4704d08ae0b8f3efa6ca8/download (30.11.2019)
- Nickel, S./Püttmann, V./Schulz, N. (2018): Trends im berufsbegleitenden und dualen Studium. Vergleichende Analysen zur Lernsituation von Studierenden und Studiengangsgestaltung. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 396, Düsseldorf, online: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_396.pdf (3.11.2019)
- Niendorf, M. (2015): Zur Verankerung von Menschenrechten in den Bachelorstudiengängen Sozialer Arbeit an deutschen Hochschulen. Zusammenfassung zum Projektbericht, Modul D im Studiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“, Berlin (unveröffentlicht)
- Niendorf, M. (2017): Maßstab Menschenrechte in der Sozialen Arbeit, Masterarbeit im Studiengang „Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“, Berlin (unveröffentlicht)
- Prasad, N. (2018): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen (Verlag Barbara Budrich)
- Przyborski, A./Wohlrab-Sahr, M. (2009): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München (Oldenbourg Verlag) 2. Auflage
- Statistisches Bundesamt (2018): Bildung und Kultur, Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, Wiesbaden, online: https://www.destatis.de/GPStatistik/servlets/MCRFileNodeServlet/DEHeft_derivate_00041036/2110420177004.pdf (30.10.2019)
- Staub-Bernasconi, S. (2018): Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft. Soziale Arbeit auf dem Weg zur kritischen Professionalität. Opladen (Verlag Barbara Budrich) 2. Auflage
- Staub-Bernasconi, S. (2018): Soziale Probleme- Themen einer systemtheoretisch begründeten Handlungswissenschaft. In: Graßhoff, G./ Renker, A./ Schröer, W.(Hg.): Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung. Wiesbaden (Springer VS)
- United Nations (1994): Human Rights and Social Work. A Manual for Schools of Social Work and the Social Work Profession. Professional Trainig Series No. 1 [.http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_24626-7.pdf](http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_24626-7.pdf) (April 2020)
- Witzel, A. (1985): Das problemzentrierte Interview. In Jüttemann, G. (Hrsg.): Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. Weinheim (Beltz Verlag)

Anhang

Interviewleitfaden und Online-Fragebogen befinden sich in einem gesonderten Dokument.