

Edgar Baumgartner
Peter Sommerfeld

Betriebliche Soziale Arbeit

Empirische Analyse
und theoretische Verortung



Springer VS

Betriebliche Soziale Arbeit

Edgar Baumgartner • Peter Sommerfeld

Betriebliche Soziale Arbeit

Empirische Analyse und
theoretische Verortung

Unter Mitarbeit von Daniela Berger und Roland Baur

Edgar Baumgartner
Peter Sommerfeld
Fachhochschule Nordwestschweiz
Olten, Schweiz

ISBN 978-3-531-17807-3 ISBN 978-3-531-94256-8 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-531-94256-8

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2016

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Fachmedien Wiesbaden ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media (www.springer.com)

Vorwort

Die Betriebliche Soziale Arbeit gilt unbestritten als ein spezielles Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit. Dies ist vor allem dem Umstand geschuldet, dass die Soziale Arbeit in ein wirtschaftliches Umfeld eingelassen ist. Dieser besondere Kontext in Unternehmen wird von ganz unterschiedlichen Einschätzungen begleitet, die von Vorbehalten über die Verkündigung des nahen Endes dieses Feldes der Sozialen Arbeit bis zur Betonung des großen Potenzials für betriebliche oder gar gesellschaftliche Problemstellungen reichen. Bei der näheren Beschäftigung mit der Betrieblichen Sozialen Arbeit wird aber vor allem schnell deutlich, dass sich solche Äußerungen kaum auf empirische Grundlagen stützen und dass sich die Forschung bislang nicht um eine empirische oder theoretische Fassung der Betrieblichen Sozialen Arbeit bemüht hat. Es ist von einer eklatanten Forschungslücke auszugehen, da es selbst an grundlegenden Informationen über die Zahl, das Profil oder Aufgaben von Betrieblichen Sozialberatungen mangelt.

Wir hatten die Gelegenheit, im Rahmen einer vom Schweizerischen Nationalfonds mitfinanzierten Studie solche empirischen Grundlagen zur Betrieblichen Sozialen Arbeit zu erarbeiten. Die Bestandsaufnahme, die sich auf die Deutschschweiz sowie Deutschland bezieht, wurde im Zeitraum von 2007 bis 2009 realisiert. Einige empirische Befunde aus diesem Projekt sind in den letzten Jahren bereits publiziert worden, doch die Nutzung des breiten empirischen Fundus für eine theoretische Grundlegung sowie eine Modellierung der Betrieblichen Sozialen Arbeit blieben bislang aus. Diese Weiterentwicklung unserer Überlegungen dokumentiert nun das vorliegende Buch, mit dem wir ein Deutungsangebot vorlegen möchten, das in der Praxis zur Reflexion und zur Weiterentwicklung genutzt werden kann. Wir hoffen, dass dieser Beitrag einen Impuls für breite Diskussionen setzen, eine gewichtige Lücke im aktuellen Diskurs schließen und das Potenzial dieses Feldes der Sozialen Arbeit für die weitere Zukunft sichtbar und nutzbar machen kann. Dies war auch Ansporn für das Verfassen dieses Buches und An-

lass, auf empirische Daten zurückzugreifen, deren Erhebung bis ins Jahr 2008 zurückreicht.

Die Realisierung des Buches sowie der zugrundeliegenden Studie und ihrer einzelnen Bausteine ist nur mit Unterstützung von Praxispartnern aus dem Feld der Betrieblichen Sozialen Arbeit möglich geworden. Ein besonderer Dank gebührt dabei dem Unternehmen Swisscom und deren Sozialberatung, die einen Forschungszugang zu ihrer internen Praxis ermöglicht und sich im Rahmen des kooperativen Entwicklungsprozesses mit verschiedenen Vertretern und Vertreterinnen aktiv an der Weiterentwicklung der konzeptionellen Grundlagen der Betrieblichen Sozialberatung beteiligt haben. Der Blick auf die Praxis dieser Betrieblichen Sozialberatung bildet die zentrale Grundlage für das vorliegende Buch. Daher nimmt die Schilderung der Fallanalyse auch einen relativen großen Platz ein, wenngleich – das sei hier ausdrücklich betont – die Beschreibung inzwischen nicht mehr den heutigen Gegebenheiten im untersuchten Unternehmen entspricht. Bei zwei weiteren Praxispartnern möchten wir uns ebenfalls bedanken: Das ist zum einen das Netzwerk der Leitenden der Betrieblichen Sozialberatungen in der Schweiz, welches die Studie beratend begleitet hat, und uns insbesondere beim Feldzugang zu einzelnen Einrichtungen der Betrieblichen Sozialen Arbeit aktiv unterstützt hat. Eine Kooperation gab es auch mit dem in Deutschland beheimateten Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit e.V. (bbs), der über den Zugang zu seinen Mitgliedern die Datenerhebung in Deutschland ermöglicht und des Weiteren in der Person von Michael Bremmer das ganze Studienvorhaben im direkten Austausch bereichert hat.

Ein Dank gebührt auch dem VS-Verlag und hier namentlich Herrn Dr. Andreas Beierwaltes und Frau Katharina Gonsior, die das vorliegende Buch ermöglicht und mit viel Geduld begleitet haben. Für wichtige und kritische Kommentare zum Manuskript möchten wir auch unserem Kollegen Alan Canonica danken.

Abschließend möchten wir uns aber ganz besonders bei den beiden Projektmitarbeitenden, Roland Baur und Daniela Berger, herzlich bedanken, welche maßgeblich die operative Umsetzung des Forschungsprojekts zur Betrieblichen Sozialen Arbeit übernommen und damit an der Basis des vorliegenden Buches eine mehr als wichtige Rolle gespielt haben.

Im Juli 2015

Edgar Baumgartner und Peter Sommerfeld

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XI
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis.....	XV
1 Einführung.....	1
1.1 Einleitung	1
1.2 Begriffsbestimmungen zur Betrieblichen Sozialen Arbeit	4
1.3 Historische Entwicklungslinien	5
1.3.1 Die Anfänge der Betrieblichen Sozialen Arbeit	6
1.3.2 Wandel der Betrieblichen Sozialen Arbeit	8
1.3.3 Fazit für die weitere Analyse	12
2 Kenntnis- und Diskussionsstand über die Betriebliche	
 Soziale Arbeit	15
2.1 Diskurs über die Betriebliche Soziale Arbeit.....	15
2.2 Studien zur Betrieblichen Sozialen Arbeit.....	22
2.2.1 Formen und Häufigkeit von Betrieblichen Sozialberatungen ..	22
2.2.2 Gründe für die Einrichtung oder den Fortbestand Betrieb-	
licher Sozialer Arbeit	24
2.2.3 Kosten-Nutzen-Analysen Betrieblicher Sozialer Arbeit	25
2.3 Zusammenfassung	26

3	Das Studiendesign	29
3.1	Theoretische Grundlagen: Das heuristische Konzept	29
3.2	Fragestellung der Studie	41
3.3	Teilprojekte und methodische Vorgehensweise	43
3.3.1	Arbeitsfeldanalyse in einem Pilotunternehmen	43
3.3.2	Schriftliche Befragung von Unternehmen und Betrieblichen Sozialberatungen in Deutschland und der Schweiz	47
3.3.3	Das Entwicklungsprojekt: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Betrieblichen Sozialen Arbeit im Pilotunternehmen	49
4	Fallanalyse einer Betrieblichen Sozialberatung	53
4.1	Einige deskriptive Angaben	54
4.1.1	Das Partnerunternehmen: Die Swisscom AG	54
4.1.2	Die Sozialberatung	56
4.2	Zur Rekonstruktion des Handlungssystems	59
4.2.1	Die Perspektive auf die Soziale Arbeit	60
4.2.2	Die Perspektive der Sozialberatenden	73
4.2.3	Strategien und mikropolitische Aushandlungen der Sozialen Arbeit	93
4.3	Verdichtete Zusammenfassung der Ergebnisse	111
5	Die quantitative Studie	123
5.1	Methodische Vorgehensweise	123
5.1.1	Befragung in der Schweiz	124
5.1.2	Befragung in Deutschland	129
5.2	Deskription: Profil der Betrieblichen Sozialberatungen	131
5.2.1	Anteil und Profil der Unternehmen mit einer Betrieblichen Sozialberatung	132
5.2.2	Anzahl Klienten und Klientinnen	135
5.2.3	Bezeichnung und Größe der Sozialberatungen	139
5.2.4	Organisationsformen und strukturelle Einbindung im Unternehmen	146
5.2.5	Aufgaben und Themen der Sozialberatungen	149
5.2.6	Zusammenfassung	157
5.3	Analytischer Teil: Positionierung der Betrieblichen Sozialberatungen	159
5.3.1	Das Image der Betrieblichen Sozialen Arbeit	160
5.3.2	Die Legitimationsbasis	162

5.3.3 Rolle und Bedeutung von Betrieblichen Sozialberatungen	166
5.3.4 Leiterorientierung in der Positionierung der Betrieblichen Sozialen Arbeit	174
5.3.5 Zukünftige Herausforderungen	180
5.3.6 Die Sicht der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung	186
5.3.7 Zusammenfassung	194
6 Beitrag zu einer arbeitsfeldspezifischen Handlungstheorie der Sozialen Arbeit im Betrieb	199
6.1 Das Entwicklungsprojekt im Pilotunternehmen	201
6.2 Der Bezugspunkt: eine allgemeine Theorie der Sozialen Arbeit ...	206
6.2.1 Integration und Lebensführung als die zentralen theoretischen Bezugspunkte einer Theorie der Sozialen Arbeit	209
6.2.2 Allgemeine Funktionsbestimmung der Sozialen Arbeit	217
6.3 Die Modellierung der Betrieblichen Sozialen Arbeit	221
6.3.1 Das Konzept der Corporate Social Responsibility (CSR) ...	225
6.3.2 Die inhaltliche Gestalt der Betrieblichen Sozialen Arbeit ...	230
6.3.3 Mittel: Beratung und Prävention, Organisation (von Hilfen, Infrastruktur, Projekten) und Fallmanagement	251
6.4 Resümee und Ausblick	256
Literatur	261

Abkürzungsverzeichnis

bbs	Bundesfachverband Betriebliche Sozialarbeit e.V.
BFS	Bundesamt für Statistik
BSA	Betriebliche Soziale Arbeit
bspw.	beispielsweise
BUR	Betriebs- und Unternehmensregister
evt.	eventuell
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
ggf.	gegebenenfalls
HR	Human Resources
HRM	Human Resources Management
IV	Eidgenössische Invalidenversicherung
mind.	mindestens
n.s.	nicht signifikant
PersPec	Perspective Center
POZ	Praxis-Optimierungs-Zyklus
PR	Public Relations
SA	Soziale Arbeit
SNF	Schweizerischer Nationalfonds
SOS	Social Services
v.a.	vor allem

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Genetische Struktur der Sozialen Arbeit (in Anlehnung an Nadai/Sommerfeld 2005: 28).....	32
Abbildung 2	Lebensführungssystem als bio-psycho-soziale Form des menschlichen Überlebens (Quelle: Sommerfeld et al. 2011: 287)	213
Abbildung 3	Das Integrationsmodell: Strukturelle Kopplung psychischer und sozialer Prozesse (Quelle: Sommerfeld et al. 2011: 275) . .	215
Abbildung 4	Funktionale Differenzierung und Integrationsbedingungen der modernen Gesellschaft (Quelle: Sommerfeld et al. 2011: 42, leicht verändert).....	217

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Verteilung der interviewten Schlüsselpersonen nach Bereich ...	46
Tabelle 2	Übersicht über Erhebungsmethode, Grundgesamtheit und Rücklauf der schriftlichen Befragungen, Schweiz und Deutschland	49
Tabelle 3	Teilnehmende Projektforum	52
Tabelle 4	Auswertungsstichproben, Schweiz	128
Tabelle 5	Anteil der ausfüllenden Personen nach Funktion (Unternehmen ohne Sozialberatung), Schweiz	129
Tabelle 6	Anteil der Branchen in der BFS-Adressliste und in der Auswertungsstichprobe mit Sozialberatung, Schweiz	134
Tabelle 7	Anteil der Anzahl Beschäftigten bei Unternehmen mit resp. ohne Betriebliche Sozialberatung, Schweiz	135
Tabelle 8	Anteil der Sozialberatungen, die für weitere Personengruppen neben den aktuell im Unternehmen Beschäftigten zur Verfügung stehen, Deutschland und Schweiz	136
Tabelle 9	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Anzahl der Mitarbeitenden als Klientinnen und Klienten der Sozialberatung, Schweiz	137
Tabelle 10	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Anteil Klientinnen und Klienten der Sozialberatung an den Beschäftigten, Schweiz	137
Tabelle 11	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Stellenprozenten der Sozialberatungen pro 100 Klientinnen und Klienten der Sozialberatung, Schweiz	138
Tabelle 12	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Stellenprozenten der Sozialberatungen pro 100 Klientinnen und Klienten der Sozialberatung, Deutschland.	139
Tabelle 13	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Benennung der Sozialberatungen, Schweiz	140

Tabelle 14	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Anzahl Sozialberatende (inkl. Leitungspersonen), Schweiz	142
Tabelle 15	Anteil der Sozialberatungen nach Anzahl Vollzeitstellen der Sozialberatung pro 1000 Beschäftigte, Schweiz.	143
Tabelle 16	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach Aufgaben der Sozialberatungen, Schweiz	150
Tabelle 17	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach genannten Aufgaben, Deutschland, und Rangierung der Sozialberatungen nach genannten Aufgaben, Deutschland und Schweiz	151
Tabelle 18	Anteil und Anzahl der Sozialberatungen nach bearbeiteten Themen und nach den fünf wichtigsten Themen, Schweiz.	154
Tabelle 19	Rangierung und Anteil der Sozialberatungen nach bearbeiteten Themen, Deutschland und Schweiz	156
Tabelle 20	Rangierung und Anteil der Sozialberatungen nach den fünf wichtigsten bearbeiteten Themen, Deutschland und Schweiz . . .	157
Tabelle 21	Einschätzung des Images der Betrieblichen Sozialberatungen, Schweiz	161
Tabelle 22	Einschätzung des Images der Betrieblichen Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	162
Tabelle 23	Legitimationsbasis der Sozialberatungen, Schweiz	164
Tabelle 24	Legitimationsbasis der Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	165
Tabelle 25	Einschätzung der Rolle der Betrieblichen Sozialberatungen, Schweiz	168
Tabelle 26	Einschätzung der Rolle der Betrieblichen Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	169
Tabelle 27	Bedeutung der Sozialberatungen, Schweiz	171
Tabelle 28	Anteil der Antworten zur Bedeutung der Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	172
Tabelle 29	Notwendigkeit zur Positionierung der Sozialberatungen, Schweiz	174
Tabelle 30	Notwendigkeit zur Positionierung der Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	175
Tabelle 31	Die Bedeutung einzelner Aspekte für die Positionierung der Sozialberatungen, Schweiz	177
Tabelle 32	Die Positionierung der Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	178
Tabelle 33	Herausforderungen für die Sozialberatungen, Schweiz	182

Tabelle 34	Herausforderungen für die Sozialberatungen, Deutschland und Schweiz	183
Tabelle 35	Erwartungen über zukünftige Entwicklungen in den nächsten fünf Jahren, Schweiz	185
Tabelle 36	Anteil und Anzahl weiterer Stellen oder Dienste bei Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung, Schweiz	187
Tabelle 37	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Wichtigkeit, dass sich Unternehmen um soziale Belange kümmern soll, Schweiz	188
Tabelle 38	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Zustimmung zur Aussage „Private Schwierigkeiten sind von Mitarbeitenden eigenverantwortlich und ohne Unterstützung durch das Unternehmen zu lösen“, Schweiz	188
Tabelle 39	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Zustimmung zur Aussage „Es gibt auch ohne Sozialberatung ausreichende Unterstützung“, Schweiz	189
Tabelle 40	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Zustimmung zur Aussage „Es braucht keine Sozialberatung im Unternehmen“, Schweiz	190
Tabelle 41	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Zustimmung zur Aussage „Gute Vorgesetzte ersetzen Sozialberatung“, Schweiz	190
Tabelle 42	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Vorhandensein einer Stelle für Soziales im Unternehmen, Schweiz	191
Tabelle 43	Anzahl Nennungen von weiteren internen Stellen für Soziales im Unternehmen, Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung, Schweiz	191
Tabelle 44	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Zustimmung zur Aussage „Der Nutzen rechtfertigt die Kosten einer Sozialberatung nicht“, Schweiz	192
Tabelle 45	Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung nach Vorhandensein von Themen mit Bedarf für eine Sozialberatung, Schweiz	192
Tabelle 46	Anzahl Nennungen von Themen mit allfälligem Bedarf für Sozialberatung, Unternehmen ohne Betriebliche Sozialberatung, Schweiz	193

Tabelle 47 Anteil und Anzahl der Unternehmen ohne Betriebliche Sozial-
 beratung nach Vorhandensein aktueller Überlegungen, eine
 Sozialberatung einzurichten, Schweiz 193

1.1 Einleitung

Die Betriebliche Soziale Arbeit kann im deutschsprachigen Raum auf eine lange Tradition zurückblicken. In Deutschland hat dieses Feld der Sozialen Arbeit zu Beginn des 20. Jahrhunderts, in der Schweiz nach 1920 ihren Anfang genommen. Über diese lange Zeitspanne hat sich die Betriebliche Soziale Arbeit stark gewandelt. Es ist ihr hierbei immer wieder gelungen, sich im System der Wirtschaft als ein sinnvolles oder sogar notwendiges Angebot zu behaupten.

Dies ist gewiss keine Selbstverständlichkeit, denn die Soziale Arbeit ist hier in einen Kontext eingelassen, der nach anderen Prinzipien und anderer Rationalität als die Soziale Arbeit funktioniert. Sie muss sich daher in einem dynamischen und sich wandelnden Umfeld bewähren und zugleich den Nachweis erbringen, dass auch in Zeiten eines ausgebauten Sozialstaates und trotz Hilfsangeboten privater Träger Soziale Arbeit in Unternehmen eine sinnvolle Einrichtung ist. Vor diesem Hintergrund ist die Position der Betrieblichen Sozialen Arbeit doch eher als fragil zu bezeichnen.

Dieser Eindruck bestätigt sich, wenn neuere Diskussionsbeiträge über die Betriebliche Soziale Arbeit konsultiert werden. Es sind etliche Vorschläge auszumachen, welche die Angebote über die traditionelle Einzelfallhilfe hinaus erweitern und etwa als Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder der Personalentwicklung einordnen möchten. In dieser Diskussion fällt auf, dass hierbei kaum thematisiert wird, was aus einer genuin sozialarbeiterischen Perspektive den Kern der Betrieblichen Sozialen Arbeit ausmacht und wie dessen Passung zu einem ökonomischen Kontext aussieht. Hinzu kommt, dass die Debatte über dieses Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit praktisch ohne empirische Forschung auskommt.

An diesem Punkt möchte dieses Buch einsetzen und zum einen empirische Erkenntnisse über die Ausgestaltung der Betrieblichen Sozialen Arbeit zu Beginn des 21. Jahrhunderts präsentieren. Zum anderen wird der Anspruch verfolgt, die Betriebliche Soziale Arbeit theoretisch zu rahmen und einen Beitrag zu einer arbeitsfeldspezifischen Handlungstheorie der Sozialen Arbeit in Unternehmen zu leisten.

Die Zielsetzung des vorliegenden Buches ist es dabei keineswegs, die Soziale Arbeit in Unternehmen neu zu erfinden. Vielmehr ist der Ausgangspunkt, dass sich Soziale Arbeit im Wirtschaftssystem grundsätzlich bewährt. Im Vordergrund steht daher die Intention, der Praxis ein Angebot zur Deutung der Betrieblichen Sozialen Arbeit zu unterbreiten und die Betriebliche Soziale Arbeit auf eine theoretisch-systematische Basis zu stellen. Dies bedeutet, den funktionalen Bezugspunkt einer Sozialen Arbeit in Unternehmen zu benennen, zu skizzieren, wie die Soziale Arbeit im Wirtschaftssystem sinnvoll andocken kann, und auszuarbeiten, welche möglichen Zuständigkeitsbereiche sich daraus für die Soziale Arbeit ergeben. Eine solche kohärente Systematik kann der Praxis der Betrieblichen Sozialen Arbeit als Basis dienen, das jeweilige inhaltliche Profil zu schärfen, Angebote zu begründen, Zuständigkeiten durchzusetzen und auch in einer grundsätzlich fragilen Position Qualifikationen und eine professionelle Identität bilden zu können. Eine kohärente Wahrnehmung und Etablierung dessen, was Betriebliche Soziale Arbeit ausmacht, wären der anzustrebende Gewinn, der durch den vorliegenden Diskussionsbeitrag zu erzielen ist. Dabei sei auch vorausgeschickt, dass die konkrete Umsetzung dessen, was in der vorliegenden Studie skizziert wird, eine Entwicklungsaufgabe bleibt, die noch einiges an Arbeit und Diskussionen braucht und sich gleichwohl auf viele in der Praxis bewährte Mittel stützen kann.

Die Ausarbeitung basiert auf verschiedenen Pfeilern. Dazu zählt zunächst der Rückgriff auf Vorarbeiten in anderen Studien und die Anlehnung an eine allgemeine Theorie der Sozialen Arbeit, wie sie mit dem Theorieansatz zu Integration und Lebensführung (vgl. Sommerfeld/Hollenstein/Calzaferri 2011) formuliert worden ist. Den Kern des Buches bildet jedoch eine vom Schweizerischen Nationalfonds mitfinanzierte Forschungsarbeit zur Betrieblichen Sozialen Arbeit, die in den Jahren 2007 bis 2009 realisiert worden ist.

In deren Mittelpunkt steht eine qualitativ angelegte Fallanalyse, in der die konkreten Dynamiken und Strukturierungen einer Betrieblichen Sozialberatung im Pilotunternehmen Swisscom, einem Schweizer Großunternehmen aus der Telekommunikationsbranche, untersucht werden. Darauf aufbauend und ergänzt um die Zielsetzung, Basisinformationen über dieses Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit zusammenzutragen, schließt die Studie – als zweites Teilprojekt – auch eine Befragung von Betrieblichen Sozialberatungen in der deutschsprachigen Schweiz

und in Deutschland ein. Für die Deutschschweiz kann zudem auf Befragungsdaten zurückgegriffen werden, welche die Sichtweise von Unternehmen ohne eine Betriebliche Sozialberatung wiedergeben. Ein weiteres Element der Studie stellt ein Entwicklungsprojekt im Pilotunternehmen dar. Dieses dritte Teilprojekt ist gemäß dem Ansatz der „forschungsbasierten Praxisentwicklung“ (Hüttemann/Sommerfeld 2007) kooperativ angelegt und dem Zweck verpflichtet, Ergebnisse der Fallanalyse mit vorhandenem Praxiswissen zu verknüpfen und eine mögliche Konzeption der Betrieblichen Sozialen Arbeit für das Pilotunternehmen zu erarbeiten.

Die Ergebnisse der Studie und dieser einzelnen Teilprojekte machen den Hauptteil des vorliegenden Buches aus, das zugleich an den bestehenden Kenntnisstand über das Feld der Betrieblichen Sozialen Arbeit anschließen möchte. Den Ausgangspunkt bilden in dieser Einleitung – dem 1. Kapitel – eine Begriffsbestimmung zur Betrieblichen Sozialen Arbeit sowie ein kurzer Rückblick auf die Geschichte des Arbeitsfeldes, in dessen Zentrum die Entwicklungslinien in Deutschland und der Schweiz stehen. Mit Kapitel 2 wird der aktuelle Kenntnis- und Diskussionsstand über die Betriebliche Soziale Arbeit im deutschsprachigen Raum aufgenommen. Diskurs- wie auch Forschungsbeiträge sind hier im Rahmen eines Überblicks zusammengetragen. Die eigene Studie wird in Kapitel 3 mit Erläuterungen zu den leitenden Fragestellungen, zum Forschungsdesign und zum methodischen Vorgehen in den einzelnen Teilprojekten eingeführt. In diesem Teil des Buches wird auch der zugrundeliegende theoretische Rahmen, das heuristische Konzept, skizziert. Die Forschungsergebnisse finden sich in zwei weiteren Kapiteln: Die qualitative Fallanalyse zur Betrieblichen Sozialberatung im Pilotunternehmen ist ausführlich in Kapitel 4 beschrieben. Die quantitativ angelegte Teilstudie, die Erhebung bei Betrieblichen Sozialberatungen in der Deutschen Schweiz und in Deutschland sowie bei Unternehmen (der Deutschschweiz) wird in Kapitel 5 behandelt. Dieses Kapitel liefert verschiedene deskriptive Kernaussagen zum Feld der Betrieblichen Sozialen Arbeit, indem über die Verbreitung, strukturelle und inhaltliche Ausgestaltung von Betrieblichen Sozialberatungen informiert wird. In analytischer Hinsicht werden Resultate der qualitativen Studie aufgenommen und einer Überprüfung im Rahmen der breit angelegten Befragung unterzogen. Das abschließende Kapitel 6 informiert über die Resultate jenes Teils der Studie, der als kooperatives Entwicklungsprojekt gemeinsam mit dem Praxispartner, dem Unternehmen Swisscom, durchgeführt worden ist. Vor allem greift dieses Schlusskapitel die Erkenntnisse aus der empirischen Forschung im Hinblick auf die Ausarbeitung einer arbeitsfeldspezifischen Handlungstheorie zur Betrieblichen Sozialen Arbeit auf. Bezüge zu einer allgemeinen Theorie der Sozialen Arbeit werden aufgenommen und eine theoretische Grundlegung und Modellierung der Betrieblichen Sozialen Arbeit entwickelt. Ein Resümee mit einer kurzen

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse sowie Hinweise zu offenen Fragen und dem weiteren Entwicklungsbedarf schließen das Buch ab.

1.2 Begriffsbestimmungen zur Betrieblichen Sozialen Arbeit

Für die Soziale Arbeit in Unternehmen lassen sich unterschiedliche Bezeichnungen finden (vgl. Jente et al. 2001: 12). Die Geschichte dieses Arbeitsfeldes ist geprägt von wechselnden Bezeichnungen, die letztlich auch unterschiedliche Vorstellungen über die Aufgaben der Sozialen Arbeit in Unternehmen zum Ausdruck bringen (Übersicht: siehe Krings-Sarhan 2006: 30-31; siehe Kapitel 1.3.2).

Appelt (2008: 168) verweist darauf, dass sich heute in der Praxis der Begriff „Betriebliche Sozialberatung“ durchgesetzt hat, während etwa in Ausbildungsgängen der Sozialen Arbeit noch Betriebssozialarbeit oder auch Wirtschaftssozialarbeit (vgl. Tabatt-Hirschfeldt 2011) als Bezeichnungen Verwendung finden. In der vorliegenden Studie wird bei der Wahl der Begrifflichkeiten auf die gängigen Bezeichnungen zurückgegriffen, jedoch wird zwischen dem Arbeitsfeld und den konkreten Einrichtungen der Sozialen Arbeit in Unternehmen unterschieden.

Mit dem Begriff der „Betrieblichen Sozialen Arbeit“ wird das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit bezeichnet. Der Begriff „Betriebliche Sozialberatung“ findet in der vorliegenden Studie auf der Ebene der einzelnen Einrichtungen Verwendung. Mit Betrieblichen Sozialberatungen werden also Organisationen der Betrieblichen Sozialen Arbeit bezeichnet (vgl. Stoll 2001: 20). Es ist damit keine grundsätzliche inhaltliche Differenz zwischen den beiden Begriffen impliziert, da der gleiche Gegenstand auf Ebene Organisation und Arbeitsfeld im Blick ist (vgl. Sommerfeld 2005: 95).

In inhaltlicher Hinsicht lehnen wir uns an das relativ offene Begriffsverständnis von Appelt (2008: 168) an: „Betriebliche Sozialarbeit (BSA) ist Soziale Arbeit in (i.d.R. Gross-) Unternehmen, Behörden/Verwaltungen und vergleichbar strukturierten Organisationen.“ Mit dieser Begriffsbestimmung wird zweierlei zum Ausdruck gebracht: Erstens handelt es sich bei der „Betrieblichen Sozialen Arbeit“ um ein Arbeitsfeld der professionellen Sozialen Arbeit. Zweitens ergibt sich das arbeitsfeldspezifische Momentum aus dem Setting, in dem Soziale Arbeit eingebettet ist. Dieses Setting ist dadurch gekennzeichnet, dass Betriebliche Sozialbe-

ratungen in Wirtschaftsunternehmen (wie auch in Organisationen der Verwaltung) angesiedelt sind.¹

Für die vorliegende Arbeit soll des Weiteren keine Einschränkung gemacht und die Begriffsbestimmung zunächst mit keiner Funktionsbestimmung oder mit spezifischen Aufgaben, Arbeitsmethoden oder Zielgruppen verknüpft werden. Dies gilt auch für die Organisationsformen von Betrieblichen Sozialberatungen, die üblicherweise aufgrund unterschiedlicher Formen der Trägerschaft in interne und externe Betriebliche Sozialberatungen eingeteilt werden (vgl. Appelt 2007: 146). Bei internen Betrieblichen Sozialberatungen sind die Sozialarbeitenden Angestellte des jeweiligen Unternehmens (vgl. Hufschmid 2000: 23). Strukturell sind sie in diesem Fall häufig als Stabsstelle dem Personalmanagement angegliedert.

Bei externen Betrieblichen Sozialberatungen sind die Sozialarbeitenden grundsätzlich nicht vom Unternehmen angestellt, welches lediglich die Dienstleistung in Anspruch nimmt (vgl. Hufschmid 2000: 23). Die Trägerschaft kann hierbei variieren. So gibt es Beratungsstellen, die von interessierten Unternehmen gemeinsam getragen und finanziert werden. Wesentlich häufiger wird externe Betriebliche Soziale Arbeit von Beratungsunternehmen mit einer eigenständigen Trägerschaft angeboten.² Die Unterscheidung in interne und externe Betriebliche Sozialberatungen findet im weiteren Verlauf der Arbeit Verwendung, die damit grundsätzlich die beiden typischen Organisationsformen in die Analyse einschließt.

1.3 Historische Entwicklungslinien

In diesem Abschnitt werden Entwicklungslinien der Geschichte der Betrieblichen Sozialen Arbeit in Deutschland und der Schweiz aufgezeigt. Es geht dabei nicht um eine möglichst vollständige und facettenreiche Geschichtsschreibung. Vielmehr ist der Gedanke leitend, dass die aktuellen Diskussionen und die momentane Situation des Arbeitsfeldes auch historisch bedingt sind. Es ist deshalb wichtig, die historischen Entwicklungslinien nachzuzeichnen.

Die Geschichte des Arbeitsfeldes wird daher in groben Zügen und gegliedert nach historischen Phasen beschrieben. Grundlage der folgenden Darstellung bil-

-
- 1 Im Folgenden ist die Soziale Arbeit in der öffentlichen Verwaltung jeweils zumindest mitgedacht, wenngleich in den Ausführungen die Soziale Arbeit in Unternehmen im Vordergrund steht.
 - 2 Eine weitere Option ist der Fall von selbständigerwerbenden Sozialarbeitenden, die auf Mandatsbasis das Angebot einer Betrieblicher Sozialberatung im Auftrag einzelner Unternehmen gewährleisten.

den die wenigen, aktuelleren Arbeiten zur Geschichte der Betrieblichen Sozialen Arbeit (vgl. Bremmer 2010; Appelt 2004; Klinger 2001; Reinicke 1988; Lau-Villinger 1994; Blandow 1993).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die historische Entwicklung Betrieblicher Sozialer Arbeit in der Schweiz bislang kaum bzw. nur in Ansätzen aufgearbeitet ist (vgl. Müggler 2010: 93).

1.3.1 Die Anfänge der Betrieblichen Sozialen Arbeit

In Deutschland reichen die Anfänge der Betrieblichen Sozialen Arbeit bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurück (vgl. Bremmer 2010: 11). Im Jahr 1900 wird erstmals eine Fabrikpflegerin angestellt, im Kabelwerk Oberspree in Berlin (vgl. Reinicke 1988: 202). Gemäß Reinicke (1988: 202) stammt die Bezeichnung Fabrikpflege vom Begründer des Evangelischen Diakonievereins, Friedrich Zimmer, der die Begrifflichkeit bewusst in Analogie zur Krankenpflege und damit verknüpfter Attribute wie Hilfe und Unterstützung Pflegebedürftiger wählte (vgl. Klinger 2001: 16). Weitere Anstellungen von Fabrikpflegerinnen sind bis zum Ausbruch des Ersten Weltkrieges für verschiedene Großbetriebe des Deutschen Reiches (wie Siemens, Bayer, Krupp oder AEG) dokumentiert. Bis zum Ersten Weltkrieg wird ihre Zahl auf 200 geschätzt (vgl. Klinger 2001: 16).

Die Einführung der Fabrikpflege zu Beginn des 20. Jahrhunderts wird mit der besonderen sozialen Gesinnung der Besitzenden bzw. Vorstände der Unternehmen in Verbindung gebracht (vgl. Reinicke 1988: 202). Es waren paternalistische Motive ausschlaggebend, sich in dieser Form um das Wohl der Mitarbeitenden zu kümmern.

Realer Hintergrund bildeten hierbei die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeiterschaft zu jener Zeit. Die fortschreitende Industrialisierung hatte zu einer Verschärfung der Lebenssituationen der Arbeiterschaft geführt (vgl. Lau-Villinger 1994: 27): Lange Arbeitszeiten, unmenschliche innerbetriebliche Arbeitsbedingungen, eine geringe Entlohnung und prekäre gesundheitliche Zustände prägten die Lage breiter Arbeiterschichten. Neben gesetzlichen Reformen – insbesondere die Einführung von Sozialversicherungen Ende des 19. Jahrhunderts – übernahmen Frauen und Töchter einiger Fabrikherren, motiviert aus religiösen und caritativen Gründen und gestützt durch die bürgerliche Frauenbewegung, Fürsorgeaufgaben (wie die Bereitstellung von Nahrungsmitteln, Pflege von Kranken und Kindern und die Gesundheitspflege) zugunsten der Betriebsangehörigen (vgl. Lau-Villinger 1994: 28). Die Einrichtung einer professionellen Fabrikpflege in Deutschland mit entsprechenden Ausbildungsgängen erfolgte schließlich durch religiös interessierte

Kreise. Das Aufgabengebiet der Fürsorgerin sollte dabei mit der Position der Werkmeisterin verbunden sein und damit erzieherische Funktionen im sozialen wie auch im technischen Bereich verbinden (vgl. Lau-Villinger 1994: 28). Letzteres trat jedoch bald in den Hintergrund, „...so dass sich die Fabrikpflegerinnen immer mehr auf die sozialen Aspekte im Unternehmen konzentrieren und die fachorientierten Tätigkeiten anderweitig besetzt werden.“ (Lau-Villinger 1994: 29) Zu den zentralen Aufgaben gehörten hierbei die Beratung in Fragen der Ernährung, der Versorgung der Kinder oder der Unterkunft (vgl. Blandow 1993: 313-314).

Der Schritt, Fabrikpflege einzurichten, kann nicht nur als uneigennützig bezeichnet werden, sondern ist auch Ergebnis rationalen Kalküls (vgl. Stoll 2001: 27). Das Engagement ist nämlich Ausdruck des Ansinnens, Leistungsminderungen, die durch soziale und/oder gesundheitliche Probleme bedingt sind, vorzubeugen sowie eine feste Belegschaft von Mitarbeitenden zu schaffen (vgl. Bremmer 2010: 11; Klinger 2001: 15).

An der Wiege der Sozialen Arbeit in Unternehmen in der Schweiz, deren Anfänge etwas später, in den 1920er Jahren anzusiedeln sind (vgl. Hufschmid 2000: 22), sind vergleichbare Motivlagen wie in Deutschland anzutreffen. Am Beispiel der Maschinenfabrik der Gebrüder Bühler in Uzwil, welche 1922 die erste sogenannte Fabrikfürsorgestelle in der Schweiz einrichtete (vgl. Ermatinger 1936: 62), wird deutlich, dass die Fabrikfürsorge hierbei einen weiteren zusätzlichen Bereich bildete, in dem sich das Unternehmen Bühler für ihre Mitarbeitenden engagierte. Unmittelbarer Hintergrund dieser historischen Verortung sind die Krisenjahre der Nachkriegszeit, die sich in großer Arbeitslosigkeit und hohen Reallohnseinbußen äußerten (vgl. Im Hof 1986: 773). Dies brachte breite Kreise der Arbeiterschaft in eine Notlage, welche aufgrund der damaligen Sozialgesetzgebung nur bedingt abgedeckt werden konnte.

Entsprechend war es zur damaligen Zeit eine der Hauptaufgaben der Fabrikfürsorgerin bei der Maschinenfabrik Bühler, materielle Unterstützung sowie Zugang zu lebenswichtigen Gütern zu vermitteln. Auch die gesundheitliche Situation der Arbeiterfamilien bildete einen wichtigen Aufgabenbereich, zu dem etwa die Durchführung von Kindernachmittagen oder Ferienkolonien für erholungsbedürftige Arbeiterkinder zählten. Zugriffspunkt für erzieherische Fragen bildeten vornehmlich die Arbeiterfrauen, für welche Weiterbildung – etwa zu Fragen der Haushaltsführung – oder eine Näh- und Flickstube angeboten wurden (vgl. Baumgartner 1992: 6-7). Die Erziehung zu Wirtschaftlichkeit und Selbsthilfe bildete eine der wichtigsten Säulen der Industriefürsorge (vgl. Schnyder 1973: 88).

Die Fabrikfürsorgestelle bei der Fabrik Bühler führte der Verein Schweizer Verband Volksdienst (vgl. Müggler 2010: 266). Damit charakterisiert eine unabhängige Trägerschaft – anders als in Deutschland – die Geburtsstunde der Be-

trieblichen Sozialen Arbeit in der Schweiz. Angesichts der seitens der Arbeiterschaft vorhandenen Skepsis gegenüber einer solchen betriebsinternen Einrichtung, wurde die Fabrikfürsorge außerhalb des Unternehmens und möglichst unberührt von politischen Spannungen zwischen Arbeiterschaft und Unternehmertum geführt (vgl. Baumgartner 1992: 4). Begünstigt wurde diese Vorkehrung durch den Umstand, dass im konkreten Fall bereits eine Zusammenarbeit der Fabrik Bühler mit dem Schweizer Verband Volksdienst bei der Einrichtung einer werkseigenen Arbeiterstube bestand. Die von Else Züblin-Spiller 1914 gegründete Organisation „Schweizer Verband Soldatenwohl“ hat während des Ersten Weltkrieges Soldatenstuben eingerichtet, um Soldaten eine preiswerte, gesunde und alkoholfreie Verpflegung zu ermöglichen. Nach Ende des Krieges wurde dieses Engagement auf die Führung von Arbeiterstuben übertragen (vgl. Schnyder 1973: 84-88). Bei der Maschinenfabrik Bühler wurde im Jahr 1918 im Wohlfahrtshaus eine Arbeiterstube mit Verpflegungsmöglichkeiten eingerichtet, welche der 1920 in Schweizer Verband Volksdienst umbenannte Verein führte (vgl. Baumgartner 1992: 2; Schnyder 1973: 88).

Der Zweig des „Schweizer Verbands Soldatenwohl“, Beratungs- und Fürsorgestelle im Auftrag von Unternehmen zu führen, weitete sich in der Zwischenkriegszeit weiter aus: Im Jahr 1947 führte der Verband 17 Beratungs- und Fürsorgestellen im Auftrag von 70 Unternehmen (vgl. Schumacher 1947: 328).

1.3.2 Wandel der Betrieblichen Sozialen Arbeit

Den folgenden Ausführungen zum Wandel der Betrieblichen Sozialen Arbeit in Deutschland seit ihren Anfängen und der Gliederung in einzelne Entwicklungsphasen liegen insbesondere die Analysen zur Geschichte der Betrieblichen Sozialen Arbeit von Lau-Villinger (1994) und Reinicke (1988) zugrunde. Der Fokus ist damit vor allem auf Deutschland gerichtet, denn zur historischen Entwicklung der Betrieblichen Sozialen Arbeit in der Schweiz bestehen nur punktuelle, meist auf einzelne Unternehmen, Einrichtungen oder Anbieter von Sozialer Arbeit bezogene Erkenntnisse (z.B. Baumgartner 1992).

Fabrikpflege bis 1933

Vor dem Ersten Weltkrieg spielte die Fabrikpflege eine eher untergeordnete Rolle. Sie war vornehmlich in einzelnen Großunternehmen angesiedelt. Mit dem Ausbruch des Ersten Weltkrieges veränderte sich die Ausgangslage, da durch den Kriegseinsatz der Männer immer mehr Frauen in den Betrieben und für die Kriegsproduktion arbeiteten (vgl. Reinicke 1988: 202). Es war die Sorge darü-

ber, dass aufgrund der Doppelbelastung als Mütter und Arbeiterinnen mögliche Ausfälle von Frauen und damit eine Minderung der Kriegsproduktion drohten, welche zur Ausweitung der Fabrikpflege führte (vgl. Klinger 2001: 16). Ab 1917 wurde daher die Einstellung von Fabrikpflegerinnen in sensiblen und wichtigen Stätten – wie Munitionsfabriken – durch Erlasse des Kriegsministeriums verfügt (vgl. Reinicke 1988: 202). Bis Ende des Ersten Weltkrieges stieg die Zahl der Fabrikpflegerinnen bis auf 745 an (vgl. Bremmer 2010: 12).

Die vorrangige Aufgabe der Fabrikpflege war dabei, die Anpassung an die Produktionsbedingungen durch Unterstützung der Frauen sicherzustellen. Produktionsausfälle aufgrund der Doppelbelastung der Frauen sollten vermieden werden. Entsprechend war bei Fragen der Unterkunft, Ernährung und Versorgung der Kinder sowie bei Alimentations-, Vormundschafts- und Versicherungsfragen Unterstützung angezeigt (vgl. Lau-Villinger 1994: 26).

Vorschläge, die Fabrikpflege nach Ende des Krieges in deutschen Fabriken ab einer bestimmten Größe gesetzlich vorzuschreiben und diese staatlichen Behörden zu übertragen, blieben erfolglos (vgl. Lau-Villinger 1994: 31). Die Zahl der Fabrikpflegerinnen ging daher – im Vergleich zu den Kriegsjahren – bis zum Jahr 1925 wieder auf 125 Personen, die mehrheitlich in den Branchen Metall und Textil arbeiteten, zurück (vgl. Bremmer 2010: 13). Auch das Aufgabenfeld verengte sich, da nunmehr bei der Werksfürsorge, wie die Tätigkeit nun hauptsächlich bezeichnet wurde, vor allem die Familienfürsorge im Zentrum stand und Zugriffspunkte auf Arbeitsbedingungen eher zurückgingen (vgl. Stoll 2001: 28).

Soziale Betriebsarbeit im Nationalsozialismus

Die Zeit des Nationalsozialismus brachte eine Zunahme der Betriebsfürsorgerinnen auf eine Anzahl von 3000 Personen (vgl. Blandow 1993: 316). Dies war darauf zurückzuführen, dass die Fürsorge in Betrieben für erzieherische und kontrollierende Funktionen gemäß der nationalsozialistischen Ideologie instrumentalisiert wurde. Die Deutsche Arbeitsfront, ein Zusammenschluss von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, prägte hierfür den Begriff der sozialen Betriebsarbeit (vgl. Reinicke 1988: 207). Um auf innerfamiliäre Lebens- und Erziehungsgrundsätze einwirken zu können, adressierten sich viele Funktionen der sozialen Betriebsarbeit an Frauen. Weitere Aufgaben umfassten arbeitspädagogische und betriebspolitische Aktivitäten (z.B. Mitwirkung bei Einstellungen und Entlassungen, Mitarbeit bei der Arbeitsplatzgestaltung der Frauen und Jugendlichen) (vgl. Lau-Villinger 1994: 33), pädagogische Aufgaben (z.B. Erziehung der Jugendlichen im Betrieb), wirtschaftliche Hilfe sowie gesundheitspolitische Aufgaben (vgl. Stoll 2001: 30).

Bezeichnend für diese Phase war, dass die Deutsche Arbeiterfront Einfluss auf die Tätigkeit der sozialen Betriebsarbeit wie auch auf Ausbildung und Anstellung

von entsprechendem Fachpersonal nahm (vgl. Sachße/Tennstedt 1988: 62-63). Damit wurde die Arbeit, welche seit jeher den schwierigen Anspruch einzulösen hatte, zwischen Interessen von Arbeitenden und Arbeitgebenden zu vermitteln, in besonderer Weise belastet (vgl. Reinicke 1988: 210).

Betriebsfürsorge 1945 – 1960

Die Instrumentalisierung der Sozialen Arbeit im Nationalsozialismus hinterließ ein ausgeprägt negatives Image (vgl. Blandow 1993: 317), das mitverantwortlich für die marginale Rolle der „Betriebsfürsorge“ (Lau-Villinger 1994: 34) in der Nachkriegszeit war (vgl. Bremmer 2010: 14). Die Notwendigkeit der Sozialen Arbeit in Unternehmen wurde grundsätzlich in Frage gestellt, zumal auch Betriebsräte eigene Kompetenzen bei persönlichen und betrieblichen Problemen betonten (vgl. Stoll 2001: 30).

Die Infragestellung und auch der Abbau der Werksfürsorge (vgl. Appelt 2004: 9) sind aber auch wesentlich mit veränderten Rahmenbedingungen in Verbindung zu bringen. Dazu gehörte der zunehmende Aufbau von Unterstützungsangeboten der staatlichen und freien Wohlfahrtspflege, auf welche Betriebe verweisen konnten. Auch der Ausbau der Sozialgesetzgebung führte dazu, dass eine der materiellen Absicherung verpflichtete Betriebsfürsorge zunehmend ersetzbar wurde (vgl. Stoll 2001: 30). Nach Kriegsende dominierten zwar noch Aufgaben zur Behebung materieller Notlagen oder der Wohnungsnot, doch immer stärker traten nun Beratungsaufgaben und die Hinwendung zu psychosozialen Fragestellungen in den Vordergrund (vgl. Lau-Villinger 1994: 34-35). Basis hierfür bildete der Methodenimport der Einzelfallhilfe und der Gruppenarbeit aus den USA und damit von berufsspezifischen Arbeitsformen als Grundlage für ein vertieftes Problemverständnis und ein systematisches Vorgehen (vgl. Lau-Villinger 1994: 35).

Betriebssozialarbeit 1960 – 1980

Gemäß Stoll (2001: 31) konnte die Soziale Arbeit in Unternehmen nach 1960 und damit in Zeiten ökonomischer Hochkonjunktur („Wirtschaftswunder“) nur aufgrund der Schaffung neuer Aufgaben weiterbestehen. Denn die materiellen Bedürfnisse galten angesichts der Ausweitung gesetzlicher und tarifvertraglicher Regelungen als weitgehend abgesichert und begründeten daher keinen Bedarf mehr für die traditionellen Aufgaben der Betriebsfürsorge. Die Neuausrichtung vollzieht sich also als Umorientierung von einem materiellen zu einem sozialen Defizitmodell, in dessen Zentrum nun die therapeutische Einzelfallhilfe zu stehen kommt (vgl. Lau-Villinger 1994: 35).

Im Jahr 1957 benannte der Sozialausschuss der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie die Werksfürsorge in Sozialberatung um, womit die Abkehr

von der reinen Wohltätigkeit und eine Verlagerung von der Fürsorge zur Beratung markiert wurde (vgl. Klinger 2001: 18).

Lebensberatung und Betreuung, Alltags- und Orientierungshilfen rückten als Aufgaben ins Zentrum (vgl. Stoll 2001: 31), was auch eine stärker emanzipatorische Ausrichtung, nämlich die Selbsthilfepotenziale von Mitarbeitenden zur Lösung von individuellen Problemen zu fördern (vgl. Lau-Villinger 1994: 43), widerspiegelte.

Die Zahl der Betriebssozialarbeitenden nahm mit der Wirtschaftskrise Mitte der 1970er Jahre wieder zu. Dies erfolgte auch im Zuge von Anstrengungen zur Humanisierung der Arbeitswelt, wodurch die Bedeutung immaterieller Hilfen zunahm (vgl. Stoll 2001: 32). Die Berechtigung der Angebote ergab sich hierbei über den Nachweis von Produktionsgewinnen, die aus der Entlastung von Vorgesetzten und durch die Bewältigung von individuellen Problemen bei einzelnen Mitarbeitenden resultierten (vgl. Lau-Villinger 1994: 26).

Betriebliche Sozialberatung ab 1980

Die Betriebliche Soziale Arbeit ist seit den 1980er Jahren vor allem durch eine spezifischere Bearbeitung der übertragenen Aufgaben zu charakterisieren. Das Aufgabenspektrum ist insgesamt themen-, zielgruppen- und systembezogener strukturiert und zeugt von einer Professionalisierung und Differenzierung der Vorgehensweisen. Suchtprobleme, Fehlzeiten oder die Betreuung von psychisch Kranken sind Themen, die hierbei an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Lau-Villinger 1994: 37).

Dadurch öffnete sich das Interventionsspektrum und reicht nun über die individuelle Einzelfallhilfe hinaus, indem Information, Aufklärung und Schulung zu bestimmten Problemstellungen hinzukommen. Adressiert werden nicht nur Mitarbeitende (z.B. Kurse zur Vorbereitung auf den Ruhestand), sondern auch Vorgesetzte erfahren Schulungen (z.B. im Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Suchtproblematik) (vgl. Stoll 2001: 32). Bremmer (2010: 15) charakterisiert diese Entwicklung dahingehend, dass analog zum schichtförmigen Aufbau einer Pyramide neue Lagen, wie etwa die soziale Gruppenarbeit oder Seminare, hinzugekommen sind. Das Fundament der Pyramide und damit die Kernaufgabe von Sozialberatung stellt aber unverändert die Einzelfallhilfe bzw. -beratung dar.³

Wie weit der Wandel der Aufgaben auch zu einer stärkeren Durchdringung der Unternehmen mit Sozialer Arbeit geführt hat, lässt sich kaum sagen. Denn aktuelle

3 Dembowski (1998: 416) sieht den eindeutigsten Trend in den 1990er Jahren darin, dass die Einzelfallberatung zugunsten von Personal- und Organisationsentwicklung reduziert worden ist.

Zahlen zur Verbreitung von Betrieblichen Sozialberatungen liegen nicht vor (siehe auch Kapitel 2.2.1). Schätzungen gehen von 500 bis 1000 Sozialberatenden im Jahre 2000 (vgl. Stoll 2001: 33) bzw. von rund 1000 bis 1500 beschäftigten Fachkräften im Feld (im Jahr 2010) aus (vgl. Bremmer 2010: 11).

Die Rahmenbedingungen der Betrieblichen Sozialen Arbeit bleiben, was die rechtliche Situation betrifft, auch in jüngster Zeit unverändert (vgl. Gehlenborg 1994: 19). Denn das Arbeitsfeld ist bis heute rechtlich nicht abgesichert und damit eine freiwillige Leistung von Unternehmen, anders als etwa der werksärztliche Dienst (vgl. Judis 2001: 19).

1.3.3 Fazit für die weitere Analyse

Die Nachzeichnung der historischen Entwicklung der Betrieblichen Sozialen Arbeit über einen Zeitraum von rund 100 Jahren verdeutlicht den enormen Wandel des Aufgabenprofils. Inhaltlich lässt sich dieser etwa als Entwicklung von einer dienenden Fürsorge hin zu einer leistungs- und lösungsorientiert arbeitenden Serviceinstitution zusammenfassen (vgl. Klinger 2001: 22). Bremmer (2010: 14-15) sieht darin das Ergebnis des Umstands, dass die Betriebliche Soziale Arbeit – gleich wie andere Teile eines Unternehmens – ständig wechselnden Anforderungen der Modernisierung unterworfen ist: Internationalisierung, Globalisierung oder der demographische Wandel führen – gemeinsam mit der Anwendung neuer Managementmethoden – zu massiven strukturellen Veränderungen bei internen Serviceeinheiten wie der Betrieblichen Sozialberatung.

Es ist gewiss zuzustimmen, dass die Entwicklung der Sozialen Arbeit in gewissen Bereichen synchron zu anderen Abteilungen verläuft. Allerdings zeigt der Blick auf die Geschichte, dass der Wandel einer besonderen Dynamik bzw. besonderen Bedingungen unterliegt. Ein wichtiges Merkmal hierbei ist zunächst, dass die Betriebliche Soziale Arbeit bis heute keine gesetzliche Verankerung erfahren hat. Entsprechende, erfolglose Bemühungen reichen – wie erwähnt – bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurück. Als freiwillige Leistung eines Unternehmens ist die Position von Betrieblichen Sozialberatungen als fragil zu bezeichnen. Gehlenborg (1994: 19) umreißt die Problematik in folgenden Worten: „Betriebliche Sozialarbeit fristet so gesehen ein Schattendasein als disponible, freiwillige soziale Leistung wie z.B. die Betriebssportgruppe oder das Kantinenwesen. In der Regel ohne innerbetriebliche Absicherung, z.B. durch eine Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung, ist die BSA weitgehend abhängig vom Wohlwollen der Arbeitgeber.“ Die Folgen sind ein erheblicher Anpassungs- und Legitimationsdruck, dieses Wohlwollen zu erlangen bzw. zu sichern (vgl. Gehlenborg 1994: 19).

Historisch betrachtet ist dies der Betrieblichen Sozialen Arbeit unterschiedlich gut gelungen. Eine starke Stellung von Betrieblichen Sozialberatungen resultierte in der Vergangenheit in erster Linie dann, wenn Fabrikbesitzende, Betriebsrat oder Geschäftsleitungen auch eine soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden einnehmen wollten.

Die Einrichtung von Angeboten der Sozialen Arbeit in Unternehmen ist seit den Anfängen jedoch nicht nur uneigennützigen Motiven geschuldet. Die Figur der Legitimierung ist seit jeher jene, dass die Betriebliche Sozialberatung zur Produktionssteigerung bzw. -sicherung beitragen kann, indem sie Probleme bearbeitet, welche die zufriedenstellende Ausübung der Aufgaben im Betrieb behindern (vgl. Reinicke 1988: 20). Die Art dieser Probleme hat sich im Zuge der gesellschaftlichen, sozialstaatlichen und ökonomischen Entwicklung in den zurückliegenden Jahrzehnten erheblich verändert und dadurch (wie auch die Entwicklung der Sozialen Arbeit selbst) den Wandel der Angebote von Betrieblichen Sozialberatungen – weg von der materiellen Fürsorge, hin zu immateriellen Hilfen – mit erzeugt. Verändert hat sich jedoch auch das Unterstützungsangebot des Sozialstaates. Wie die Argumentationen von Unternehmen in der unmittelbaren Nachkriegszeit verdeutlichen, müssen die Leistungen der Sozialberatung auch im Lichte der bestehenden Angebote staatlicher und privater Träger (im Umfeld des Betriebes) für ein Unternehmen sinnvoll sein bzw. ökonomisch Sinn machen.⁴

Es kann festgehalten werden, dass die Betriebliche Soziale Arbeit seit Anbeginn eine fragile Position aufweist. Dies begründet sich wesentlich durch ihre Eigenschaft als freiwillige Leistung von Unternehmen und den dadurch notwendigen Legitimierungsbedarf. Dieser Bedarf war nur in jenen Phasen (während der Weltkriege bzw. des Nationalsozialismus) außer Kraft, als der Staat die Unternehmen zur Einrichtung der Fabrikpflege bzw. sozialer Betriebsarbeit verpflichtet hat.

4 Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass das Führen einer Betrieblichen Sozialberatung letztlich auch in Relation zu anderen Angeboten und Leistungsstrukturen innerhalb des Unternehmens Sinn machen muss.

Die vorliegende Studie knüpft an den Stand des theoretischen und empirischen Wissens über die Betriebliche Soziale Arbeit an. Dieser Kenntnisstand wird im Folgenden jedoch nicht umfassend skizziert. Die Fokussierung liegt auf dem deutschsprachigen Raum und auf jenen Beiträgen, welche die Ausrichtung und Positionierung dieses Arbeitsfeldes der Sozialen Arbeit thematisieren. Es geht daher zunächst um die Frage, wie im aktuellen Diskurs dieses Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit gedacht und konzipiert wird. In einem weiteren Schritt werden die empirischen Studien im Feld der Betrieblichen Sozialen Arbeit aus dem deutschen Sprachraum zusammenfassend vorgestellt.

2.1 Diskurs über die Betriebliche Soziale Arbeit

Der Blick in die Geschichte hat gezeigt (siehe Kapitel 1.3), dass die Betriebliche Soziale Arbeit als freiwillige Leistung von Unternehmen eine fragile Position und damit einen steten – latent oder manifest – Legitimationsbedarf gegenüber dem Unternehmen aufweist. Die Frage, wie sich die Soziale Arbeit ausrichten und in Bezug auf das Unternehmen positionieren soll, ist daher nicht erst in jüngster Zeit aktuell. In den Anfängen der Fabrikpflege drehte sich die Diskussion um die Möglichkeiten, zugleich im Interesse der Arbeiterschaft tätig zu sein und die Interessen des Unternehmens zu berücksichtigen (vgl. Reinicke 1988: 205-206). Ob eher eine mitarbeitenden- oder eine unternehmensbezogene Ausrichtung im Vordergrund steht und wie die Ziele, Zuständigkeit und die Aufgaben der Betrieblichen Sozialen Arbeit bestimmt werden, darum geht es auch in den folgenden Ausführungen. Der Fokus liegt hierbei auf neueren Beiträgen.