

Zugangsregulierungen im Berufsfeld der Sozialen Arbeit

Bachelor-Thesis zum Erwerb
des Bachelor-Diploms in Sozialer Arbeit

Berner Fachhochschule
Soziale Arbeit

Vorgelegt von
Carmen Aeschlimann
Mirjam Künzi

Bern, Mai 2025

Gutachterin: Dr. Dalia Schipper

Abstract

Mit dem Ziel, einerseits die Professionalisierung der Sozialen Arbeit voranzutreiben und andererseits die Öffentlichkeit vor Fehlpraktiken zu schützen, bestehen in verschiedenen Ländern Regulierungen, die den Zugang zum Berufsfeld *Soziale Arbeit* steuern. International findet ein Fachdiskurs über Ausprägungen, Wirkungen und Notwendigkeit von Zugangsregulierung (im englischen oft Gatekeeping genannt) statt, in der Schweiz ist kein solcher etabliert. Weil einheitliche gesetzliche Regulierungen fehlen, sind oftmals die Organisationen der Sozialen Arbeit massgeblich an der Entscheidung beteiligt, wer in der Schweiz in der Sozialen Arbeit arbeiten darf und wer nicht. Diese Arbeit untersucht die Frage, inwiefern der Zugang zum Berufsfeld durch Organisationen der Sozialen Arbeit reguliert wird.

Im ersten Teil beschreiben Ausführungen zum Professionalisierungsdiskurs der Sozialen Arbeit, zu sozialen Organisationen und deren Funktionen sowie zu Formen von Zugangsregulierungen die theoretische Basis. Im zweiten Teil werden empirische Erkenntnisse aus drei leitfadengestützten Expert*inneninterviews mit Anstellungsverantwortlichen in stationären Organisationen der Sozialen Arbeit dargelegt. Mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse konnten Informationen und Haltungen in Bezug auf Zugangsregulierungen ermittelt werden. Abschliessend diskutiert die Arbeit, welche Potenziale und Herausforderungen sich daraus für die Soziale Arbeit in der Schweiz ergeben.

Es kann aufgezeigt werden, dass vielfältige verpflichtende und freiwillige Regulierungsmechanismen in den Organisationen wirken, diese aber durch keine einheitlichen Handhabungen und Haltungen geregelt sind. Die gefundenen Mechanismen setzen sich aus diversen gesetzlichen Vorgaben für Organisationen der Sozialen Arbeit und deren Finanzierung sowie weiteren formellen und informellen Faktoren zusammen. Die Entscheidungen darüber, wer in der Sozialen Arbeit arbeiten darf, obliegen meist mehreren (Leitungs-) Personen in den Organisationen der Sozialen Arbeit.

Die Arbeit zeigt auf, dass es in der Schweiz einen hohen Forschungsbedarf zu Gatekeeping-Mechanismen und deren Wirksamkeit gibt. Hinsichtlich der weiteren Professionalisierung der Sozialen Arbeit ist ein Fachdiskurs über die Ausgestaltung von Zugangsregulierungen dringend gefragt.

Danksagung

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Menschen bedanken, die uns auf dem Weg, diese Bachelorthesis zu verfassen, unterstützt haben.

Wir bedanken uns bei den Interviewten für ihre Zeit und Offenheit, ihr Vertrauen, die schnelle Zusage und die spannenden Einblicke, die wir erlangen konnten. Ohne die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen wäre die Untersuchung unserer Forschungsfrage nicht möglich gewesen.

Ein grosser Dank geht auch an S. und J. für ihr konstruktives Feedback, ihre inspirierenden Anregungen und ihre erfrischende Perspektive auf unsere Arbeit.

Wir möchten uns bei unseren Familien und Freunden für die spannenden Diskussionen, die hilfreichen Nachfragen und die IT-Beratung bedanken. Zudem war für uns das Zuhören, Aufmuntern und die emotionale Unterstützung von grosser Bedeutung.

Abschliessend gilt unser Dank auch unserer Fachbegleitung Dr. Dalia Schipper. Das Interesse an unserer Thematik und die anregenden Rückmeldungen und Gespräche motivierten und bestärkten uns immer wieder aufs Neue.

Daher nochmals, ein grosses Merci an alle!

Carmen Aeschlimann und Mirjam Künzi

Mai, 2025

Inhalt

ABSTRACT	2
DANKSAGUNG	3
INHALT	4
1 EINLEITUNG	7
1.1 AUSGANGS- UND PROBLEMLAGE	7
1.2 ERKENNTNISINTERESSE UND ABLEITUNG DER FRAGESTELLUNG	10
1.3 VORGEHENSWEISE	12
1.4 DEFINITION SOZIALE ARBEIT	13
2 PROFESSIONALISIERUNGSDISKURS SOZIALE ARBEIT	14
2.1 PROFESSION	14
2.2 PROFESSIONALISIERUNG	15
2.3 PROFESSIONALITÄT	15
2.4 PROFESSIONALISIERUNG IN DER SOZIALEN ARBEIT	16
3 SOZIALE ORGANISATIONEN	18
3.1 ORGANISATIONEN	18
3.2 ORGANISATIONEN DER SOZIALEN ARBEIT	19
3.3 ORGANISATIONSLANDSCHAFT IN DER SOZIALEN ARBEIT SCHWEIZ.....	21
3.4 TRÄGER*INNEN UND FINANZIERUNG.....	22
3.5 FUNKTION DER SOZIALEN ORGANISATIONEN IN DER PROFESSIONALISIERUNG.....	24
4 ZUGANGSREGULIERUNGEN IN DER SOZIALEN ARBEIT	25
4.1 BEGRIFFSDEFINITION UND ABGRENZUNG	25
4.2 FORMEN VON GATEKEEPING-MECHANISMEN	27
4.2.1 Staatliche und freiwillige Regulierungsmechanismen	27
4.2.2 Gatekeeping-Mechanismen in Organisationen	29
4.3 REGULIERUNG DER SOZIALEN ARBEIT IN DER SCHWEIZ.....	32
4.3.1 Makroebene: Staatliche Massnahmen und Finanzierung in der Schweiz.....	34
4.3.1.1 Allgemeine Gesetze und Verordnungen	35
4.3.1.2 Finanzierung	36
4.3.1.3 Bewilligung	36
4.3.1.4 Qualifikationsvorgaben und Personalquoten	37
4.3.1.5 Kontrolle	40
4.3.2 Mesoebene: Organisationen und Qualitätsmanagement	41

4.3.3 Mikroebene: <i>Soft Skills und Persönlichkeitsmerkmale</i>	42
4.4 KRITISCHE BETRACHTUNG VON ZUGANGSREGULIERUNGEN.....	44
5 FORSCHUNGSDESIGN	46
5.1 AUSWAHL UND BEGRÜNDUNG DER METHODIK	46
5.2 LEITFADENKONSTRUKTION	47
5.3 AUSWAHL DER INTERVIEWTEN PERSONEN	48
5.4 DURCHFÜHRUNG INTERVIEWS UND DATENERHEBUNG (TRANSKRIPTION).....	49
5.5 DATENAUSWERTUNG (CODIERUNG UND ANALYSE).....	50
5.6 EVALUATION FORSCHUNGSVERLAUF	54
6 ERGEBNISSE DER INHALTSANALYSE.....	55
6.1 RAHMENBEDINGUNGEN.....	55
6.1.1 <i>Finanzierung</i>	55
6.1.2 <i>Vorschriften</i>	56
6.2 GATEKEEPING-MECHANISMEN DER ORGANISATIONEN.....	57
6.2.1 <i>Organisationsinterne Regulierungsmechanismen</i>	57
6.2.1.1 <i>Anstellung</i>	58
6.2.1.2 <i>Berufspraxis</i>	59
6.2.1.3 <i>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	60
6.2.2 <i>Formelle Voraussetzungen</i>	60
6.2.3 <i>Informelle Voraussetzungen</i>	62
6.2.4 <i>Wer reguliert</i>	64
6.3 PROFESSIONELLE STANDARDS	65
6.4 VERANTWORTUNG DER ORGANISATION	69
6.4.1 <i>Berufsfeld</i>	69
6.4.2 <i>Fachkräfte</i>	70
6.4.3 <i>Klientel</i>	70
6.5 HERAUSFORDERUNGEN	71
6.5.1 <i>Finanziell</i>	71
6.5.2 <i>Spannungsfelder Soll-Ist</i>	71
6.5.2.1 <i>Fachkräftemangel</i>	71
6.5.2.2 <i>Forderungen Berufsverband und Fachdiskurs</i>	73
7 SYNTHESE.....	75
7.1 DISKUSSIONSPUNKTE	75
7.1.1 <i>Einfluss der Finanzierung und Rechtsform</i>	75

7.1.2 Fachkräftesituation.....	76
7.1.3 Ebenen und Formen von Gatekeeping in Organisationen	76
7.1.4 Wirkung der Gatekeeping-Mechanismen	78
7.1.5 Abhängigkeit der Professionalität von organisationalen Strukturen.....	79
7.1.6 Verantwortung der Organisationen	80
7.1.7 Fachdiskurs.....	81
7.2 BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN	83
8 KRITISCHE WÜRDIGUNG UND GRENZEN DER ARBEIT	87
9 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND AUSBLICK FÜR DIE SOZIALE ARBEIT	89
10 LITERATURVERZEICHNIS	91
11 ANHANG	103

Vertraulicher Anhang (als separates Dokument)

Einwilligungserklärung I1	Einwilligungserklärung I2	Einwilligungserklärung I3
Interviewprotokoll I1	Interviewprotokoll I2	Interviewprotokoll I3
Codiertes Transkript I1	Codiertes Transkript I2	Codiertes Transkript I3

1 Einleitung

In diesem Kapitel werden die Ausgangs- und Problemlage eingeführt. Daraus wird das Erkenntnisinteresse formuliert und die Fragestellung abgeleitet. Weiter wird das Vorgehen zur Beantwortung dieser vorgestellt sowie eine Abgrenzung und Definition der Sozialen Arbeit, wie sie in dieser Arbeit verstanden wird, vorgenommen.

1.1 Ausgangs- und Problemlage

Die Professionalisierung der Sozialen Arbeit steht im Mittelpunkt zahlreicher nationaler und internationaler Diskurse. Diese stehen in engem Zusammenhang mit der zunehmenden Komplexität gesellschaftlicher Herausforderungen. Der Diskurs um die Profession Soziale Arbeit, deren Weiterentwicklung und Möglichkeiten, wird seit langem geführt (Thole & Polutta, 2011).

Ein Weg, wie Berufe professionellen Status erlangen, ist über (gesetzliche) Regulierung, auch Gatekeeping genannt. Worsley et al. (2020a) beschreiben sogar eine Abhängigkeit moderner Professionen gegenüber gesetzlicher Regulierung, um Anerkennung zu erlangen.

Eine Studie, welche Zugangsregulierungen in der Sozialen Arbeit vergleicht (Yan et al. 2021), zeigt, dass diese international sehr unterschiedlich organisiert sind. Während in einigen Ländern der Staat eine zentrale Rolle spielt, setzen andere auf zwar staatlich autorisierte, aber professionsinterne Selbstregulierung. Insgesamt verdeutlicht diese Forschung, dass die Art und Weise, wie Zugangsregulierung gestaltet wird, entscheidend für die berufliche Identität, Qualität und gesellschaftliche Anerkennung der Sozialen Arbeit ist.

Worsley et al. (2020a) weisen in ihrer Studie darauf hin, dass in westlichen Ländern Managementorientierung und Risikomanagement zunehmend die Regulierung Sozialer Arbeit prägen, oft auf Kosten ihrer Vielfältigkeit.

Betrachtet man den Sozial- und Gesundheitsbereich in der Schweiz, wird ersichtlich, dass in Psychologie und Medizin, mit welchen die Soziale Arbeit im Sinne des Bio-Psycho-Sozial Modells (Egger, 2015) zusammenarbeitet, Ausbildung und Berufsausübung in der Schweiz auf Bundesebene gesetzlich geregelt sind. Das Bundesgesetz über die universitären Medizinalberufe (MedBG, 2006), das Bundesgesetz über die Psychologieberufe (PsyG, 2011), sowie das Bundesgesetz über die Gesundheitsberufe (GesBG, 2016) dienen unter anderem dazu, die Patient*innen zu schützen und die Ausübung der Berufe gesamtschweizerisch zu vereinheitlichen und dadurch eine höhere Qualität zu garantieren. Zudem bilden diese auch einen Berufsschutz für Praktizierende, es kann niemand ohne Ausbildung einen medizinischen Beruf ausüben und dessen Berufsbezeichnung nutzen. In der Sozialen Arbeit ist den Autorinnen kein entsprechendes Gesetz und auch kein Titelschutz bekannt, lediglich die Berufsabschlüsse wie HF, FH oder BSc sind geschützt (Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, 2011).

Die Fachkräftestudien des Instituts für Wirtschaftsstudien Basel (IWSB, 2016) und Interface (Amberg et al. 2024) im Auftrag von SavoirSocial werfen jedoch die Frage auf, ob es solche Regulierungen für die Soziale Arbeit auch benötigt.

Die Studie 2016 fand heraus, dass im Durchschnitt 40% der Personen, welche im Sozialbereich tätig sind, über *keine* formale (im Sozialbereich) oder ähnliche Ausbildung verfügen, die Studie 2024 verzeichnet diesbezüglich eine Reduktion auf 30%. Betrachtet man nur die Fachpersonen *mit* einer formalen Ausbildung im Sozialbereich (ohne Anteil ähnliche Ausbildung), zeigt sich, dass 2016 etwas mehr als 50% und 2024 etwas mehr als 60% der Angestellten über eine solche Qualifikation verfügen. Zwar zeigt die Studie 2024 eine Reduktion der Beschäftigten ohne Ausbildung und einen Anstieg an Personen mit formaler Ausbildung im Sozialbereich, jedoch ist mit fast 40% der Anteil an Menschen ohne oder mit ähnlicher Ausbildung immer noch hoch. Weiter ist der Sozialbereich durch eine hohe Fluktuationsrate der Mitarbeitenden von durchschnittlich 22% geprägt, während der branchenübergreifende Durchschnitt bei 16% liegt. Zudem wechseln im Sozialbereich ca. 30% der Angestellten nicht nur die Arbeitsstelle, sondern verlassen das Berufsfeld (Amberg et al., 2024). Dadurch verschärfen sich auch die Arbeitsbedingungen, welche zu Qualitätseinbussen und im Extremfall zu Angebotsschliessungen führen können.

Bockstaller (2023) beschreibt ebenfalls belastende Arbeitsverhältnisse in der Sozialen Arbeit. Insbesondere im stationären Bereich, welcher durch eine Ausnahme vom persönlichen Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes (ArG, 1964, Art.3, Abs. e) ausgeschlossen ist. Dies führt zu gering bezahlten Nachtpikettpauschalen, langen Diensten und einer quasi Verunmöglichung von Vollzeitbeschäftigung.

Ein weiterer Begriff, welcher im Sozialbereich kaum wegzudenken ist, ist der Fachkräftemangel. In der Studie von Amberg et al. (2024) wird die Fachkräftesituation als angespannt bezeichnet. Als eine der Hauptherausforderungen wird das Halten der Angestellten und die Unterschiede zwischen den Erwartungen der Arbeitnehmenden und den in der Praxis vorhandenen gesetzlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen beschrieben.

Vor diesen Gegebenheiten wurden seitens des Berufsverbands für Soziale Arbeit Schweiz AvenirSocial, wie auch der Gewerkschaft für Arbeitende im öffentlichen Bereich VPOD, diverse Positionspapiere, Forderungen, Anregungen und Handlungsoptionen erarbeitet:

AvenirSocial lancierte 2017 unter anderem als Reaktion auf die IWSB-Studie von 2016 eine nationale Kampagne *Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität*. Darin wird verlangt,

„dass alle in der Sozialarbeit tätigen Personen über eine entsprechende¹ (und nicht eine «gleichwertige²») Ausbildung verfügen“ (AvenirSocial, 2017, S. 3) sowie ein Bundesgesetz über die Berufsausübung.

2023 veröffentlichte AvenirSocial eine Broschüre mit Handlungsoptionen und Best-Practice Beispielen für Organisationen, um die Arbeitsbedingungen für Sozialarbeitende zu verbessern. Darin werden alle Führungspersonen aufgefordert, ihre Verantwortung wahrzunehmen und ihren Handlungsspielraum auszuloten. Sie sollen bei Verhandlungen über Leistungsverträge ihre Organisationsmacht nutzen und dadurch bessere (finanzielle) Rahmenbedingungen aushandeln. Weiter wird für die Zusammenarbeit von Führungskräften und Mitarbeitenden plädiert, um Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und umzusetzen.

In Bezug auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen formuliert Bockstaller (2024) Handlungsbedarf auf drei Ebenen. Die Aufklärung und Befähigung von Fachpersonen bezüglich ihrer Rechte und deren Einforderung, Verbesserung der arbeitsrechtlichen Grundlage auf politischer Ebene und das Nutzen des Handlungsspielraums in Organisationen.

2024 wurde von AvenirSocial in Zusammenarbeit mit dem VPOD Bern ein Argumentarium für faire Arbeitsbedingungen im stationären Bereich im Kanton Bern verfasst. Ebenso wurde in Zusammenarbeit von AvenirSocial, dem VPOD Zürich und der Kriso 2024 eine Petition für bessere Arbeitsbedingungen in den Kinder- und Jugendheimen im Kanton Zürich eingereicht.

Der VPOD veröffentlichte 2025 als Antwort auf die beiden Fachkräftestudien (Amberg et al., 2024; IWSB, 2016) ein Positionspapier, in dem er Politik und Gesellschaft dazu auffordert, die Fachkräftesituation als Mangel anzuerkennen und die nötigen gesetzlichen und finanziellen Ressourcen bereitzustellen, um eine adäquate Versorgung im Sozialbereich zu ermöglichen. Sie fordern weiter die Stärkung der Ausbildung, die Erleichterung des Berufseinstiegs direkt nach der Ausbildung, eine generelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen und somit eine Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes, wie auch mehr Unterstützung der Arbeitnehmenden und eine einfachere Vereinbarung von Beruf und Familie.

Diesen Forderungen scheint unter anderem die Idee zugrunde zu liegen, dass mehr Regulatorien zugunsten der Sozialen Arbeit zu besseren Arbeitsbedingungen, einem erhöhten professionellen Status und somit zu einer höheren Leistungsqualität führen.

¹ Damit sind Ausbildungen der Sozialen Arbeit auf allen Bildungsstufen gemeint (AvenirSocial, 2017).

² Welche Ausbildungen als *gleichwertig* (AvenirSocial, 2017) oder *ähnlich* (Amberg et al., 2024) zu verstehen sind, wird in diesen Quellen nicht ausgeführt. Die Autorinnen vermuten, dass es sich dabei um menschenbezogene Berufe handelt, welche nicht der Sozialen Arbeit zugeordnet werden, beispielsweise aus dem Gesundheitsbereich.

Der Themenbereich der Regulierung von Fachpersonen im Gesundheits- und Sozialbereich ist in der Forschung jedoch bislang laut Browne et al. (2021) nur begrenzt ausgebaut. Die vorhandene Literatur ist häufig schwer abzugrenzen, lokal orientiert und für deren Wirksamkeit finden sich kaum empirische Untersuchungen. Weiter wird vor allem im englischsprachigen Raum kontrovers diskutiert, ob die Soziale Arbeit überhaupt mehr Regulierung benötigt und wie diese aussehen sollte (McCurdy et al. 2018).

Die Schweiz betreffend findet sich für die Soziale Arbeit ausser den Beiträgen von Interessenvertretungen der Arbeitnehmenden und Profession kaum wissenschaftliche Literatur bezüglich der Verbreitung und Ausprägungen der Regulierungsmechanismen, des Nutzens, der Notwendigkeit und ob dies als Weg der Professionalisierung eingeschlagen werden sollte.

1.2 Erkenntnisinteresse und Ableitung der Fragestellung

Im Rahmen ihrer Praxiserfahrungen sind den Autorinnen vereinzelt Situationen und Personen begegnet, die Fragen hinsichtlich der professionellen Haltung und Arbeitsweise aufgeworfen und gezeigt haben, dass nicht alle Beschäftigten der Sozialen Arbeit berufsethische Standards durchgehend einhalten. Weiter hat eine der Autorinnen vor dem Studium Soziale Arbeit eine Ausbildung als medizinische Praxisassistentin absolviert und mehrere Jahre in dem Berufsfeld gearbeitet, wo ihr verschiedene Regulatorien wie die FMH oder die Berufsgesetze der Medizin begegnet sind. Die Autorin stellte sich deshalb immer wieder die Frage, ob in der Sozialen Arbeit solche Regulatorien vorhanden sind. Durch diese Erfahrungen wurden den Autorinnen zugleich die Relevanz und Notwendigkeit einer Auseinandersetzung mit Zugangsregulierungen und Qualitätsstandards in der Profession bewusst, zum Schutz der Klientel sowie zur Stärkung des Berufsstandes. Diskurse über Zugangsregulierungen zur Berufspraxis der Sozialen Arbeit, sind den Autorinnen auch in ihrem Studium kaum begegnet, weshalb sie dieses Thema in der vorliegenden Arbeit vertiefen.

Das Interesse der Autorinnen dieser Arbeit an der Weiterentwicklung und Professionalisierung der Sozialen Arbeit ergibt sich neben diesen persönlichen Erfahrungen auch aus dem Berufsethos der Sozialen Arbeit selbst. Der Berufskodex der Sozialen Arbeit Schweiz betont: „Die Professionellen der Sozialen Arbeit . . . bemühen sich um die Entwicklung und Anerkennung ihres Berufsstandes“ (AvenirSocial, 2010, S. 13). Auch das Kompetenzprofil der Berner Fachhochschule für die Soziale Arbeit macht deutlich, dass die „Soziale Arbeit als Disziplin und Praxis verstehen und reflektieren, professionelles Handeln entwickeln“ (Berner Fachhochschule, o. D. S. 1), eine Schlüsselkompetenz von Sozialarbeitenden ist. Die Auseinandersetzung mit der Professionalisierung und Professionalisierungsfragen sind daher zentrale Bestandteile der professionellen Identität der Autorinnen und Ausgangslage ihres Erkenntnisinteresses.

Im Prozess der Professionalisierung von Sozialer Arbeit etablieren einige Länder, wie in der Ausgangslage ausgeführt, Regulierungen, welche den Zugang zum Berufsfeld kontrollieren. Solche Zugangsregulierungen lassen sich aus drei Perspektiven betrachten: die Berufsausbildung, die den Zugang zur Profession steuert, Regulierungen, die die Qualität und Qualifikation der Fachkräfte in der Praxis überwachen, und die institutionelle Verbindung zwischen beiden (Yan et al., 2021).

In der Ausbildung der Sozialen Arbeit in der Schweiz finden sich durch Vorgaben und Ausbildungsgesetze, wie zum Beispiel das Bundesgesetz über die Fachhochschulen (FHSG, 2005), welche die Zulassung und Eignung der Studierenden regeln, einige Regulierungsmechanismen. In Bezug auf die Regulierung der Berufsausübung in der Schweiz zeigen das nach wie vor fehlende und oft geforderte Bundesgesetz und die fehlende verpflichtende Standesorganisation, dass kaum einheitliche Regulierungen stattfinden.

Wie die Fachkräftestudie (Amberg et al., 2024) zeigt, arbeiten jedoch 30 Prozent in der Sozialen Arbeit ohne Ausbildung und begegnen dadurch den vorhandenen Regulierungsmechanismen in der Berufsausbildung nicht. Vor diesem Hintergrund richtet sich das Interesse dieser Arbeit auf jene Zugangsregulierungen, die jenseits der Ausbildung greifen, also in der konkreten Berufspraxis. Da die Schweiz über kein Berufsgesetz für die Soziale Arbeit verfügt und auch sonst den Autorinnen wenig staatliche Vorgaben bezüglich der Berufsausübung bekannt sind, kommt den sozialen Organisationen eine zentrale Rolle zu. Sie bestimmen über interne Verfahren wie Stellenbesetzungen, Qualifikationsanforderungen oder Personalentwicklung, wer Zugang zum Berufsfeld erhält und welche Kompetenzen vorausgesetzt werden. Die Organisationen fungieren dadurch als Zugangsregulierende.

Vor diesem Hintergrund liegt das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit darin, wie Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz den Zugang zur Berufsausübung regulieren. Dabei soll insbesondere untersucht werden, welche formellen und informellen Regulierungsmechanismen existieren, welche Kriterien für den Berufszugang angewendet und wie diese Mechanismen in der Praxis umgesetzt werden. Dabei soll auch beleuchtet werden, ob bestehende Mechanismen ausreichen oder ob weitere regulatorische Massnahmen auf organisationaler Ebene nötig sind. Ziel ist es, ein vertieftes Verständnis über die Rolle von Organisationen im Kontext beruflicher Regulierung zu entwickeln und damit verbundene Herausforderungen, wie auch Potenziale für die Soziale Arbeit in der Schweiz sichtbar zu machen.

Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit organisationalen Zugangsregulierungen ist nicht nur eine Frage der Berufsentwicklung, sondern betrifft auch den Schutz vulnerabler Gruppen, die auf professionelle Unterstützung angewiesen sind (Fotheringham, 2017). Sie ist damit sowohl im Sinne des Berufsethos als auch im Sinne der öffentlichen Verantwortung von hoher Bedeutung. Deshalb ergibt sich für die Autorinnen folgende Forschungsfrage:

Inwiefern regulieren Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz den Zugang zum Berufsfeld durch Gatekeeping-Mechanismen?

Zur differenzierten Beantwortung dieser Frage werden folgende Unterfragen herangezogen:

Welche Gatekeeping-Mechanismen nutzen Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz?

Wie werden durch diese Mechanismen professionelle Standards³ gewährleistet?

Welche Verantwortung tragen und übernehmen die Organisationen bezüglich der Regulierung der Berufsausübung?

1.3 Vorgehensweise

Diese Arbeit enthält einen theoretischen und einen empirischen Teil, anhand deren die Forschungsfragen beantwortet werden.

Um eine theoretische Grundlage für diese Arbeit zu bilden, werden im ersten Teil Ausführungen zum Professionalisierungsdiskurs der Sozialen Arbeit, zu sozialen Organisationen und deren Funktionen sowie zu Formen und Ausprägungen von staatlichen und organisationalen Zugangsregulierungen dargelegt und kritisch beleuchtet.

Im zweiten Teil werden drei Expert*inneninterviews einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) unterzogen. Die empirischen Ergebnisse ermöglichen in Verknüpfung mit der Theorie, die Beantwortung der Fragestellung.

Die Interviews wurden mit Personen in anstellenden Funktionen in Organisationen im stationären Bereich in der Schweiz geführt und lieferten ansonsten nur schwer zugängliche Informationen und praxisorientierte Einschätzungen bezüglich Zugangsregulierungen.

Somit soll durch diese Arbeit ein differenziertes Bild der Zugangsregulierungen durch Organisationen in der Sozialen Arbeit der Schweiz entstehen. Abschliessend wird die Arbeit kritisch gewürdigt, deren Grenzen aufgezeigt und ein Ausblick für die Soziale Arbeit in der Schweiz getätigt.

³ In dieser Arbeit verstehen die Autorinnen unter professionellen Standards die neun Prinzipien der International Federation of Social Workers (IFSW) (2018), welche die Grundlage für die Soziale Arbeit darstellen: „Recognition of the Inherent Dignity of Humanity, Promoting Human Rights, Promoting Social Justice, Promoting the Right to Self-Determination, Promoting the Right to Participation, Respect for Confidentiality and Privacy, Treating People as Whole Persons, Ethical Use of Technology and Social Media and Professional Integrity” (IFSW, 2018).

1.4 Definition Soziale Arbeit

In Anlehnung an die international anerkannte Definition der International Federation of Social Workers (IFSW) wird Soziale Arbeit als eine praxisorientierte Profession und Disziplin verstanden, die auf Menschenrechten und sozialer Gerechtigkeit basiert. Sie begleitet Menschen in herausfordernden Lebenslagen und fördert ihr Wohlbefinden (IFSW, 2014). Sie umfasst professionelle Unterstützung in der Lebensbewältigung und richtet sich besonders an Menschen in vulnerablen Lebenslagen.

Vor dem Hintergrund dieser Definition wird in der vorliegenden Arbeit der Begriff Sozialarbeitende nicht nur ausbildungsbezogen, sondern funktionsbezogen verwendet. Nach AvenirSocial zählen zur Profession Soziale Arbeit „die Berufsgruppen Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Soziokulturelle Animation, Kindererziehung und Sozialpädagogische Werkstatteleitung“ (AvenirSocial, 2014, S. 2). Als Professionelle der Sozialen Arbeit gelten jene Personen, die eine tertiäre Ausbildung vorweisen können.

In dieser Arbeit werden jedoch nicht nur diese Professionellen beleuchtet.

Unter Sozialarbeitenden verstehen die Autorinnen in dieser Arbeit und besonders im empirischen Teil all jene Personen, die in sozialen Organisationen eine Funktion übernehmen, in welcher sie direkt mit Klient*innen arbeiten und dabei die Grundprinzipien Sozialer Arbeit im Sinne der IFSW-Definition umsetzen sollten. Dies umfasst sowohl Fachpersonen mit einem Hochschulabschluss als auch Mitarbeitende ohne formale Ausbildung, falls deren Arbeit sich auf die Begleitung von Menschen in sozialen Problemlagen bezieht.

Diese funktionsbezogene Definition passt zur Berufspraxis, in der, wie die Fachkräftestudie zeigt, ein grosser Anteil der Arbeitenden über keine fachspezifische Ausbildung verfügt (Amberg et al., 2024). Eine ausschliesslich ausbildungsbasierte Definition würde der Thematik dieser Arbeit und dem breiten Spektrum an Berufsausübenden in sozialen Organisationen nicht gerecht werden.

2 Professionalisierungsdiskurs Soziale Arbeit

Da die Forschungsfrage dieser Bachelorarbeit aus einer Professionalisierungsperspektive auf Soziale Arbeit entstanden ist und einen Beitrag zum Professionalisierungsdiskurs leisten soll, werden in diesem Kapitel die Begriffe der Profession, Professionalisierung und Professionalität eingeführt. Weiter wird der aktuelle Professionalisierungsdiskurs der Sozialen Arbeit dargelegt.

2.1 Profession

Eine einheitliche Definition von Profession oder Kriterien, welche erfüllt werden müssen, um als solche zu gelten, gibt es nicht (Mieg, 2016). Es gibt jedoch einige Merkmale, welche immer wieder in verschiedenen Werken beschrieben werden.

So weisen Professionen eine autonome Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit vor (Erath & Balkow, 2016). Dies bedeutet, dass weitgehende Autonomie bei der Entwicklung der Profession besteht, welche durch eine Selbstorganisation verwaltet wird und sich zum Beispiel in der Bestimmung der Arbeitsbedingungen und Berufsbildung äussert (Heiner, 2004; Mieg, 2016).

Die spezielle Expertise, welche wesentlich für Anerkennung und Prestige einer Profession sorgt, ist ein weiteres wichtiges Merkmal (Heiner, 2004). Professionen basieren auf wissenschaftlich begründetem Wissen, was ihnen eine Abgrenzung gegenüber anderen Berufen ermöglicht. Es ergeben sich auch spezifische Herausforderungen, die nur durch diese Profession zu bearbeiten sind (Erath & Balkow, 2016).

Damit geht die nächste Eigenschaft einer Profession einher, die akademische Ausbildung. Diese soll die Fähigkeit vermitteln, wissenschaftliches Wissen zu verstehen und anwenden zu können (Heiner, 2004). Zu dieser Ausbildung gehören auch praktische Teile, welche die Berufskompetenzen, unter Anleitung erfahrener Fachpersonen, entwickeln.

Ein weiteres wichtiges Merkmal einer Profession ist der eigene Berufsethos (Erath & Balkow, 2016). Ausübende der Profession verpflichten sich einem Kodex der Berufsethik, in welchem Prinzipien beschrieben sind, welche das Interesse des Gemeinwohls sichern sollen (Heiner, 2004).

Es zeigt sich, dass immer mehr Berufe nach einem Professionsstatus streben und sich akademisieren (Erath & Balkow, 2016). Wieso Berufe anstreben, eine Profession zu sein, erklärt Mieg (2016) damit, dass Profession als eine Art Gütesiegel angesehen wird, welches eine besondere Qualität aufweisen soll und dadurch den Status erhöht.

Weiter haben moderne Professionen nach Dewe und Otto (2018a) die Funktion gesellschaftlich verbindliche Werte und Normen in Bereichen wie Recht, Moral, Wahrheit, Gerechtigkeit, Glück, Gesundheit und Intelligenz zu interpretieren sowie zu vermitteln.

Grummt (2019) verweist darauf, dass, obwohl verschiedene Professionsansätze versuchen, Kriterien für den Status einer Profession zu definieren, durch die Ausdifferenzierung der Berufswelt eine klare Abgrenzung von Professionen zu anderen Berufen immer schwieriger wird. Entsprechend wird der Professionsbegriff immer häufiger kritisch betrachtet und als überholt

eingestuft. Grummt (2019) betont jedoch auch, dass Professionalität an spezifische Berufe gebunden bleiben sollte, da sonst die Gefahr besteht, dass der Begriff und die damit verbundenen Standards an Bedeutung verlieren.

2.2 Professionalisierung

Als Professionalisierung wird die Entwicklung oder der Prozess eines Berufes zur Profession bezeichnet (Mieg, 2016). Diese Prozesse können auf zwei Ebenen ablaufen (Helsper, 2021). Zum einen die individuelle berufsbiographische Ebene, welche sich auf die Professionalisierung im Lebenslauf und deren Herausbildung bezieht. Dabei geht es um die Weiterentwicklung von Fähigkeiten für eine berufliche Tätigkeit, die an spezielle Leistungsanforderungen geknüpft ist (Mieg, 2016). Zum anderen eine gesellschaftliche Perspektive, welche sich der Entwicklung von strukturellen Grundlagen für Professionalität widmet, also der Weiterentwicklung des Berufes selbst (Helsper, 2021). Zu dieser gesellschaftlich-institutionellen Perspektive gehören die Institutionalisierung beruflicher Bildungsprozesse durch erfahrene Fachkräfte sowie wissenschaftlich begleitete Praxisphasen in der Ausbildung, genügend betreute Einarbeitungszeit bei Neuanstellungen, die der Aneignung und Entwicklung professioneller Handlungen und Routinen gelten, die Etablierung externer Beratungs-, Supervisions- und Reflexionsstrukturen zur beruflichen Begleitung sowie kontinuierliche Fort- und Weiterbildungsangebote als fester Bestandteil professioneller Praxis (Helsper, 2021).

2.3 Professionalität

Professionalität bezeichnet sowohl den Status als auch die Entwicklung fachlicher Kompetenzen von Fachkräften innerhalb eines Berufsfeldes (Rahnfeld, 2023). Grummt (2019) bezeichnet dies als die Handlungsperspektive. Professionalität bezeichnet demnach eine „in der Regel interaktiv hergestellte, berufliche Handlung, einer Person in einer bestimmten Situation, der hohe Qualität zugeschrieben wird“ (Grummt, 2019, S. 83), die dauerhaft erhalten werden kann. Professionalität kann entsprechend auch unabhängig und ausserhalb etablierter Professionen stattfinden. Gleichzeitig ist aber „nicht jedes berufliche Handeln von Professionellen . . . auch als professionell im Sinne von Professionalität zu kategorisieren“ (Helsper, 2021, S. 56). Vielmehr ist von Professionalität zu sprechen, wenn Professionelle über entsprechende Voraussetzungen verfügen und diese in komplexen, unsicheren und interaktiven Situationen zur Geltung bringen können (Helsper, 2021).

Wie auch Helsper (2021) und Mieg (2016) bereits betonen, zeigen sich auch bei der Professionalität zwei zu betrachtende Ebenen, die der Qualität der Dienstleistung selbst sowie die der Kompetenz der ausführenden Person (Grummt, 2019).

Profession ist also eine besondere Art von Beruf, welche neben traditionellen Professionen immer mehr auch in unterschiedlichen Formen anzutreffen ist (Dewe & Otto, 2018a). Professionalisierung bezeichnet entsprechend den Prozess, in dem ein Beruf sich weiterentwickelt und als eigenständige Profession anerkannt wird. Dies ist, aufgrund

verschiedener Interessen und Anforderungen, oft ein langwieriger und widersprüchlicher Prozess. Zuletzt zeigt sich Professionalität als eine nicht durch Technik ersetzbare Handlungskompetenz, die in anspruchsvollen und widersprüchlichen Situationen sichtbar wird (Dewe & Otto, 2018a).

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der von Mieg (2016) und auch Helsper (2021) erwähnten institutionellen Ebene der Professionalisierung, der Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit als Beruf. Obwohl dabei auch immer die individuelle Ebene mitschwingt, da Soziale Arbeit schlussendlich auch von Individuen ausgeführt wird, steht diese nicht im Zentrum dieser Arbeit.

2.4 Professionalisierung in der Sozialen Arbeit

Die Diskussion um die Professionalisierung der Sozialen Arbeit ist ein zentrales Thema in der Fachdebatte und wird durch verschiedene theoretische Perspektiven geprägt.

Während Soziale Arbeit von einigen als eine sich entwickelnde Profession betrachtet wird, die sich zunehmend auf wissenschaftliche Grundlagen stützt, verstehen sie andere als Beruf, da die Wissensbasis noch immer nicht den Status anderer etablierter Professionen erreicht hat (Staub-Bernasconi, 2013). Einige lehnen eine Professionalisierung aber auch ab, weil befürchtet wird, dass Professionalisierung Soziale Arbeit von ihren humanitären und gesellschaftspolitischen Werten entferne (Staub-Bernasconi, 2013).

Staub-Bernasconi (2018) erläutert, dass die Soziale Arbeit in der Schweiz mittlerweile als wissenschaftliche Disziplin etabliert ist und ihren Platz in der Wissenschaft durch ständige Forschung und theoretische Erarbeitungen eingenommen hat. Becker-Lenz und Baumgartner (2016) sehen die Schwierigkeit der Sozialen Arbeit in der Schweiz darin, dass Fachkräfte in sehr vielfältigen Bereichen mit unterschiedlichen Anforderungen arbeiten, was den Diskurs über ein gemeinsames Berufsverständnis und die Abgrenzung zu anderen Professionen immer wieder neu auslöst. Nach ihnen kann die Soziale Arbeit in der Schweiz noch nicht als Profession angeschaut werden.

Die Zuständigkeit der Sozialen Arbeit ist noch zu wenig geklärt, es arbeiten noch viel zu viele Laien in dem Gebiet; der Organisationsgrad der Berufsangehörigen im Berufsverband ist noch zu schwach; die Standards für das professionelle Handeln sind zu wenig geklärt, die wissenschaftliche Basis für das professionelle Handeln ist noch zu wenig entwickelt und die Ausbildungszeit zur Vermittlung der erforderlichen Wissensbestände und Kompetenzen ist deutlich zu kurz. (Becker-Lenz & Baumgartner, 2016, S. 533)

Staub-Bernasconi (2013) weist weiter darauf hin, dass die Professionalisierungsdebatte des deutschsprachigen Raums im Vergleich zur internationalen Situation statisch bleibt.

Es finden sich viele Stimmen, welche Soziale Arbeit nicht als Profession definieren können oder wollen. So plädiert Kleve (2003) dafür, dass Soziale Arbeit nicht nach den Massstäben moderner Professionen wie Medizin oder Recht zu bewerten sei, da sie keine klar abgrenzbare Identität aufweist. Stattdessen hebt Kleve hervor, dass die Soziale Arbeit durch Vielfältigkeit und

Ambivalenzen gekennzeichnet ist, was ihre Stärke ausmacht. Die Soziale Arbeit sollte nach Kleve also die Merkmale einer postmodernen Profession anerkennen und mit Mehrdeutigkeiten umgehen, da gerade in der Fähigkeit, Widersprüche zu akzeptieren und darauf zu reagieren, ihre Stärke liegt. Auch Erath und Balkow (2016) weisen darauf hin, dass in postmodernen Gesellschaften offenbar niemand mehr die Autorität habe, Machtansprüche und bestimmte Positionen ausserhalb formaler oder organisatorischer Strukturen durchzusetzen. Entsprechend bleibt auch der Sozialen Arbeit nichts anderes übrig, als sich formal durch Studium, Wissenschaft und Weiterbildung zu festigen (Erath & Balkow, 2016).

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Diskussion wird von Scherr (2024) beleuchtet, der die Soziale Arbeit als einen professionell ausgerichteten Beruf beschreibt, der aufgrund der bestehenden Machtasymmetrien in den auf Expertise gestützten Beziehungen ethische und fachliche Standards benötigt. Professionalität, also der Erhalt dieser Standards, ist nach Scherr keine von Einzelnen zu erreichende Eigenschaft, sondern kann nur durch *soziale Arrangements*, wie zum Beispiel Organisationen, erreicht werden. In diesem Kontext wird Professionalität nicht als Eigenschaft eines Individuums verstanden, sondern als etwas, das nur durch kollektive und strukturelle Massnahmen gewährleistet werden kann.

Görtler, Taube und Thielemann (2023) formulieren aufgrund der unterschiedlichen Theorien und Haltungen zur Professionalisierung der Sozialen Arbeit einen Klärungsbedarf. Sie beschreiben jedoch einen verbindenden Faktor in den unterschiedlichen Professionalitätsverständnissen – nämlich das expertisenbasierte Bearbeiten von sozialen Problemen in komplexen, unsicheren, teils paradoxen Verhältnissen. Dies wird zunehmend als zentral für die Identität und die Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit als Profession anerkannt.

Dieser (nicht abschliessende) Überblick über Profession und Professionalisierung der Sozialen Arbeit zeigt, dass deren Professionalisierung ein dynamischer und kontrovers diskutierter Prozess bleibt. Während einige Akteur*innen die Disziplin als weitgehend etabliert ansehen, betonen andere die Notwendigkeit, die Vielseitigkeit und die postmodernen Merkmale der Sozialen Arbeit stärker in den Vordergrund zu rücken.

Die Autorinnen schliessen sich den Gemeinsamkeiten der im letzten Kapitel aufgeführten Beiträge zur Professionalisierungsdebatte an, nämlich dass Soziale Arbeit sich ständig weiterentwickeln und innovativ bleiben muss, ob als Profession oder als Beruf. Dazu gehört auch die Verantwortung, die Qualität der Sozialen Arbeit sicherzustellen, zum Schutz der Adressat*innen der Sozialen Arbeit. In Anlehnung an Scherr (2024) fokussiert sich die Forschungsfrage dieser Arbeit auf die von ihm genannte Verantwortung von *sozialen Arrangements* in der Professionalisierung der Sozialen Arbeit.

3 Soziale Organisationen

Die Fragestellung der vorliegenden Arbeit richtet den Fokus auf soziale Organisationen und ihren Beitrag an Zugangsregulierungen. Im folgenden Kapitel werden deshalb soziale Organisationen näher betrachtet. Dabei wird ihr strukturelles und funktionales Umfeld im schweizerischen Sozialwesen ausgeführt, um ihre Bedeutung und ihren Beitrag zu Regulierungsprozessen des Berufsfeldes besser zu verstehen.

3.1 Organisationen

Institution und Organisation werden oft synonym verwendet, obwohl diese Begriffe besonders aus sozialwissenschaftlicher Sicht getrennt werden müssen (Pothmann & Schmidt, 2022). Eine Institution beschreibt ein umfassenderes Phänomen, das allgemeine, routinisierte Formen von Handlungsabstimmungen umfasst, die von mehreren Menschen geteilt und an Dritte weitergegeben werden. Im Gegensatz zur alltäglichen Vorstellung, ist eine Institution dabei nichts Statisches wie ein Gebäude (Pothmann & Schmidt, 2022). „Institutionen entstehen vielmehr durch Kommunikation, Interaktion oder auch allgemein durch Handeln, dies geschieht niedrighschwellig sowie im Kleinen und kann sich von dort aus vergrössern und vergesellschaften“ (Pothmann & Schmidt, 2022, S. 18).

Die Soziale Arbeit als Institution umfasst sowohl informelle Strukturen, die sich in Werten, ethischen Grundsätzen und professionellen Haltungen der Fachkräfte ausdrücken, als auch formelle Strukturen, die sich auf rechtliche Rahmenbedingungen, sowie die Gestaltung und Zuständigkeit verschiedener Einrichtungen beziehen (Pothmann & Schmidt, 2022).

Institutionen können also im Rahmen ihres formalen Charakters als Organisationen auftreten. Entsprechend sind Organisationen ein Teilbereich von Institutionen.

Diese werden von Pothmann und Schmidt (2022) folgendermassen definiert: „Orte, an denen Menschen regelmässig arbeitsteilig, koordiniert und regelgeleitet strukturiert durch das Einbringen ihrer Ressourcen Ziele anstreben und erreichen“ (Pothmann & Schmidt, 2022, S. 30). Aus dieser Definition lassen sich drei Teile von Organisation ableiten: Koordination, Regeln und Struktur. Organisationstheorien⁴ befassen sich auf unterschiedliche Weisen mit diesen Teilen.

Um Organisationen verstehen zu können, müssen einige Merkmale und Strukturen dieser aufgeführt werden. Diese werden anhand der Ausführungen von Pothmann und Schmidt (2022), erläutert.

Organisationen bestehen in einer komplexen und unsicheren Umwelt. *Komplex*, weil die Umwelt von Organisationen von Vielfältigkeit und Wechselwirkungen geprägt ist. *Unsicher*, da keine sicheren Aussagen getätigt werden können, wie sich die Zukunft entwickeln wird und welche Einflüsse auf die Organisationen wirken werden (Pothmann und Schmidt, 2022).

⁴ Auf eine Ausführung der verschiedenen Organisationstheorien wird in dieser Arbeit verzichtet, da diese aufgrund der vielfältigen Theorien aus Soziologie, Ökonomie, Politikwissenschaft etc. den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde.

Da diese Komplexität und Unsicherheit für Einzelne nicht bewältigbar wären, sind Organisationen *arbeitsteilig* organisiert. Sie schaffen geordnete Rollen und spezialisierte Aufgaben, damit einzelne Arbeitende der Organisation sich auf einen bestimmten Aspekt der Arbeit konzentrieren können (Pothmann und Schmidt, 2022). Dafür werden Organisationsregeln und Koordinationsregeln festgehalten (Kieser & Walgenbach, 2010).

Um die Komplexität weiter zu reduzieren, führen Organisationen *standardisierte Verfahren* ein (Pothmann & Schmidt, 2022). Diese sollen Arbeitende darin unterstützen, schnell Lösungen bei gleichen Arbeitsaufgaben zu finden und anzuwenden.

Organisationen weisen meistens gewisse *hierarchische* Strukturen auf, wobei die Entscheidungsmacht oft auf höheren Ebenen zugeteilt ist, was zu unterschiedlichen Machtverhältnissen innerhalb von Organisationen führt.

Ziele in einer Organisation entstehen durch die Organisationsleitung, die Organisationsmitglieder und die vorhandenen Technologien. Während sich Ziele der Organisationsleitung meist am Auftrag der Organisation und der Erfüllung dessen orientieren, können die Ziele der Mitglieder persönlicher Natur sein, wie Einkommen, befriedigende Tätigkeit usw. (Pothmann und Schmidt, 2022). „Erst wenn Zielvorstellungen von Mitgliedern in einem formalen, legitimierten Prozess als Ziele der Organisation festgelegt werden, kann man von Zielen der Organisation sprechen“ (Kieser & Walgenbach, 2010, S. 7).

Die aufgeführten Merkmale betreffen auch die Organisationen der Sozialen Arbeit, die zusätzlich ihre ganz eigenen Merkmale und Herausforderungen aufweisen.

3.2 Organisationen der Sozialen Arbeit

Soziale Arbeit in der modernen Gesellschaft findet fast ausschliesslich in organisatorischen Kontexten statt, wodurch die Struktur dieser Organisationen die Qualität der geleisteten Sozialen Arbeit beeinflusst (Mayrhofer, 2009). Wird von sozialen Organisationen gesprochen, muss berücksichtigt werden, dass eine Verallgemeinerung dieser aufgrund der Vielfältigkeit kaum möglich ist.

Scherr (2001) unterscheidet drei Organisationsformen, in welchen Soziale Arbeit stattfindet:

Zum einen findet Soziale Arbeit in wohlfahrtsstaatlicher Leistungsverwaltung statt, wobei es sich hauptsächlich um eine administrative Soziale Arbeit handelt, welche sich mit staatlicher und meist rechtlich geregelter Hilfe beschäftigt. Diese Soziale Arbeit unterliegt oft mehreren gesetzlichen Grundlagen und das Handeln und Entscheiden unterliegt in solchen Organisationen der Prüfung der Rechtmässigkeit nach übergeordnetem Recht. Beispielhaft dafür ist die Sozialarbeit auf Sozialdiensten (Scherr, 2001).

Grösstenteils findet Soziale Arbeit jedoch in eigenständigen Organisationen statt, welche sich spezifischen Problemlagen und Klientelen widmen und entsprechend individuelle Dienstleistungen anbieten. Diese Organisationen zeigen sich in unterschiedlichen Rechtsformen,

als Non-Profit-Organisationen, aber auch als staatliche Einrichtungen. Verantwortungsbereiche werden in solchen Organisationen meist von Fachpersonen der Sozialen Arbeit übernommen. Als dritte Organisationsform beschreibt Scherr (2001) Organisationen, welche sich hauptsächlich anderen gesellschaftlichen Dienstleistungen widmen, welche aber Schnittstellen mit der Sozialen Arbeit aufweisen oder Teile der ganzheitlichen Auftragserfüllung der Sozialen Arbeit zuweisen. Dazu gehören zum Beispiel Spitäler oder Schulen, in welchen die Soziale Arbeit jeweils einen Teilauftrag erfüllt. Soziale Arbeit hat in diesen Organisationen nur begrenzt Einfluss auf deren Rahmenbedingungen.

Soziale Organisationen unterscheiden sich jedoch von wirtschaftlichen, sogenannten *klassischen* Organisationen in mehreren wesentlichen Punkten, woraus sich nach Mayrhofer (2009) einige typische Merkmale sozialer Organisationen herausfiltern lassen. Folgender Absatz basiert auf ihren (Mayrhofer, 2009) Ausführungen:

Sozialfinanzierung: Soziale Organisationen sind oft stark von externen Geldern, besonders staatlichen Fördermitteln, abhängig. Dies verleiht der Politik Einfluss auf die Gestaltung sozialer Angebote, da Organisationen ihre Strukturen häufig an Subventions- und Förderprogramme anpassen müssen und dadurch in einer schwächeren Position sind.

Zielkonflikt: Soziale Organisationen müssen oft die unterschiedlichen Erwartungen und Ziele verschiedener Stakeholder wie Klient*innen, Mitarbeitenden oder politischen Auftraggebenden berücksichtigen. Durch diese Vielfalt widersprüchlicher Anforderungen spielt das Management eine zentrale Rolle.

Nicht-Standardisierbarkeit: In der Sozialen Arbeit ist die Wirkung sozialer Interventionen kaum vorhersehbar. Klient*innen als eigenständige Systeme können nicht nur anhand standardisierter Methoden begleitet werden. Dies erschwert die Qualitätskontrolle und die Nachweisbarkeit der erbrachten Leistungen, welche jedoch für die Finanzierung zunehmend erwartet werden.

Partizipation der Klient*innen: Klient*innen der Sozialen Arbeit sind dies oft nicht freiwillig. Gleichzeitig sind soziale Dienstleistungen auf Kooperation angewiesen, da ihre Wirksamkeit stark von der aktiven Mitarbeit der Klient*innen abhängt. Sozialarbeitende müssen daher tragfähige Beziehungen aufbauen, um den Erfolg ihrer Interventionen zu ermöglichen, was zu Herausforderungen bei der Erfolgsmessung führt.

Personalfokus: Interventionen der Sozialen Arbeit sind häufig stark personenbezogen und erfordern entsprechend ein intensives persönliches Engagement der Fachkräfte. Dies kann für sie zu Herausforderungen bei der Abgrenzung zwischen beruflicher und persönlicher Rolle führen.

Ethikorientierung: Soziale Organisationen müssen in ihrer Arbeit oft zwischen ihren eigenen Interessen als Institutionen, den begrenzten staatlichen Mitteln und den moralisch legitimierten Zielen der sozialen Hilfe navigieren. Aufgrund der oft starken Identifikation der Sozialarbeitenden mit ihrem Beruf müssen sich Organisationen nicht nur an organisatorischen Zielen, sondern auch an persönlichen Idealen der Mitarbeitenden orientieren. Dadurch unterscheiden sich diese Organisationen von traditionellen formalen Organisationen, bei denen persönliche Interessen der Mitarbeitenden weniger relevant sind.

Ehrenamt und Erwerbsarbeit: Viele Organisationen im Sozialbereich setzen auf ehrenamtliche Mitarbeit in Vorstandspositionen sowie in der Klient*innenbetreuung. Oft engagieren sich auch angestellte Sozialarbeitende in ihrer Freizeit zusätzlich ehrenamtlich in der Sozialen Arbeit. Diese enge Verbundenheit von freiwilliger und entlohnter Arbeit wirft Fragen zur Regulierung der Ehrenamtlichen auf und kann professionelle Sozialarbeit abwerten, da die Abgrenzung zu professioneller Sozialarbeit erschwert wird.

3.3 Organisationslandschaft in der Sozialen Arbeit Schweiz

In der Sozialen Arbeit gibt es staatliche, wie auch private Träger*innenschaften, wobei letztere weiter in Profit-Organisationen (PO) und Non-Profit-Organisationen (NPO) unterteilt werden können (AvenirSocial, 2021). In der Schweiz werden Organisationen, die zwischen Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft wirken, zum sogenannten *dritten Sektor* gezählt (Kessler et al., 2024). Nicht alle Organisationen der Sozialen Arbeit gehören jedoch zum dritten Sektor, auch gewinnorientierte Unternehmen übernehmen staatliche Aufgaben (AvenirSocial, 2021).

Das Bundesamt für Statistik [BFS] (2022; 2024a; 2024b) erfasst jährlich die Unternehmen der Schweiz und kategorisiert diese in Wirtschaftsabteilung und Grössenklasse. Unternehmen der Sozialen Arbeit werden dabei in den Kategorien *Heime* (ohne Erholungs- und Ferienheime) und der Kategorie *Sozialwesen* (ohne Heime) erfasst. Bei der letzten Erhebung im Jahr 2022 wurden entsprechend 3'901 Arbeitsstätten⁵ als Heime und 13'407 im Sozialwesen erfasst. Zusammengerechnet machen diese beiden Kategorien (17'308 Unternehmen), rund 2,4% aller Unternehmen in der Schweiz aus. Der Grossteil dieser Unternehmen gilt als klein- oder mittelgross (unter 50 Beschäftigte), nur gerade 106 Unternehmen sind als Grossunternehmen (über 250 Beschäftigte) erfasst (BFS, 2024a). Zu diesen Studien des BFS (2022; 2024a; 2024b) ist anzumerken, dass nicht ersichtlich ist, ob weitere Angebote der Sozialen Arbeit in anderen Kategorien angerechnet werden. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass gerade die von Scherr (2001) beschriebene dritte Organisationsform (z. B. Angebote der Sozialen Arbeit im Krankenhaus) möglicherweise in Kategorien des Gesundheitswesens oder der Verwaltung aufgeführt ist. Obwohl die aufgeführten Zahlen für die Soziale Arbeit sicher nicht abschliessend sind, lässt sich anhand deren eine Übersicht über die Organisationslandschaft der Sozialen Arbeit in der Schweiz gewinnen.

Eine weitere Darstellung des BFS (2024b) teilt die erfassten Unternehmen in verschiedene Rechtsformen auf. Obwohl in dieser Statistik nur marktwirtschaftliche Unternehmen (8'307 in der

⁵ „Eine Arbeitsstätte entspricht einem Unternehmen (Einzelunternehmen) oder einem Teil eines Unternehmens (Werkstatt, Fabrik usw.), das sich an einem bestimmten Ort befindet. Dieser Ort ist topografisch bestimmbar“ (Bundesamt für Statistik, 2022).

Sozialen Arbeit) aufgeführt sind, ist dennoch eine Orientierung daran sinnvoll. zeigt sich, dass sich die Kategorien der Heime und die des Sozialwesens in der Rechtsform tendenziell unterscheiden. Während bei den Heimen die häufigste Rechtsform Vereine und Stiftungen (590 Unternehmen), gefolgt von Aktiengesellschaften (307) sind, finden sich im Sozialwesen hauptsächlich Einzelfirmen (3'827). Der deutlichste Unterschied zwischen den zwei Kategorien zeigt sich in der Rechtsform von öffentlichen Unternehmen. Während diese Rechtsform bei den Heimen am dritthäufigsten vorkommt (264), sind es im Sozialwesen nur neun Unternehmen, welche unter dieser Rechtsform aufgeführt sind.

Diese Studien lassen erkennen, dass in der Schweiz Soziale Arbeit hauptsächlich in Klein- oder Mittelunternehmen stattfindet und diese sehr unterschiedliche Rechtsformen aufweisen, wodurch nach AvenirSocial (2021) wiederum unterschiedliche Rahmenbedingungen, Rechte, Entscheidungsstrukturen und Handlungsmöglichkeiten für die Unternehmen, aber auch die Mitarbeitenden sowie Adressat*innen gelten. Verallgemeinerte Aussagen zum Kontext und zu Herausforderungen von Organisationen in der Sozialen Arbeit sind dadurch kaum möglich. Belinger und Gmür (2019) weisen darauf hin, dass, obwohl die Rechtsform von Organisationen oft als weniger bedeutend angesehen wird, deren Einfluss nicht zu unterschätzen ist und „in Diskussionen um die Rahmenbedingungen für die Qualität der Arbeit“ (Belinger & Gmür, 2019, S. 64) einer Organisation unbedingt berücksichtigt werden muss.

3.4 Träger*innen und Finanzierung

So unterschiedlich die Organisationen in Grösse und Rechtsform sind, so vielfältig ist auch die Finanzierung dieser Unternehmen (AvenirSocial, 2021). Die Schweiz verfügt über ein gut ausgebautes Sozialwesen, das stark von föderalen Strukturen und einer Mischung aus staatlicher und privater Finanzierung geprägt ist (AvenirSocial, 2021). Um den Kontext der Finanzierungsformen zu verstehen, folgt eine kurze und nicht abschliessende Ausführung der Entwicklung der Finanzierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz.

Seit den 1980er Jahren hat das New Public Management (NPM) die Finanzierung und Regulierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz erheblich beeinflusst (AvenirSocial, 2021). Politische, administrative und betriebliche Aufgaben wurden mit den Veränderungen des NPM öfters voneinander getrennt und Staatsaufgaben aufgeteilt und privatisiert (Giauque, 2020). Aktuell werden Organisationen der Sozialen Arbeit zunehmend an Effizienz- und Effektivitätskriterien gemessen, obwohl diese im Sozialektor aufgrund der komplexen Lebensrealitäten der Klient*innen kaum erfasst werden können (AvenirSocial, 2021). Dennoch bleibt die leistungsorientierte Steuerung im Zentrum und hat wesentlichen Einfluss auf die finanzielle Förderung von Organisationen.

Ein wichtiges Steuerungsinstrument des NPM sind *Leistungsvereinbarungen* (Giauque, 2020). „Diese Führungsform erlaubt es der zentralen oder der lokalen öffentlichen Verwaltung, Organisationen und Partnerorganisationen aus der Ferne zu steuern“ (Giauque, 2020, S. 302). Die Definitionen der Leistungsvereinbarungen scheinen sich im Kontext des NMP ebenfalls verändert zu haben. Während sie vor zwanzig Jahren noch als partnerschaftliches Führungsinstrument beschrieben wurden, betonen neuere Definitionen zunehmend Quantitäts- und Qualitätskriterien sowie Kontrollmechanismen (AvenirSocial, 2021). Bei Leistungsvereinbarungen schliessen staatliche Stellen Verträge mit Organisationen ab, in denen Ziele und Qualitätskriterien für die durchgeführten Leistungen definiert werden (Kessler et al., 2024). Neben dem Vertrag wird ein Budget erstellt, das die vorgesehenen personellen und finanziellen Kosten für die vereinbarten Leistungen umfasst (Giauque, 2020).

Die Entwicklung der *Leistungsvereinbarungen* zeigt einen Wechsel von der Input- zur Outputfinanzierung (AvenirSocial, 2021): Statt Organisationen direkt zu finanzieren (Subventionen), werden nun spezifische Leistungen nach festgelegten Kriterien bezahlt. Leistungsverträge werden also vor allem aus wirtschaftlichen Gründen eingesetzt, da sie eine gezielte Steuerung von Leistungen und eine effiziente Ressourcenverwendung ermöglichen (Bieker, 2012). Im Gegensatz zu Subventionen, bei denen der Staat nur begrenzten Einfluss auf die Umsetzung und Qualität hat, erlauben Leistungsverträge eine direktere Kontrolle.

Weiter können Leistungsvereinbarungen Organisationen dazu anhalten, einen gewissen *Eigenfinanzierungsgrad* zu erreichen (Avenir Social, 2021). Eigenfinanzierung bezeichnet dabei den Anteil der finanziellen Mittel, den eine soziale Organisation selbst erwirtschaftet, beispielsweise durch den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen oder durch Mitgliederbeiträge (Bieker, 2012).

Im Gegensatz zu den Leistungsvereinbarungen sind *Subventionen* inputorientiert. Die staatliche finanzielle Unterstützung gilt einem bestehenden oder neuem Angebot, welches den gewünschten Auftrag des Staates erfüllt, ohne direkten Einfluss auf dessen inhaltliche Gestaltung zu nehmen (Avenir Social, 2021). Staatliche Stellen auf nationaler oder kantonaler Ebene entscheiden, ob ein Projekt förderwürdig ist und stellen entsprechende Mittel bereit.

Eine weitere häufige Finanzierungsart von Organisationen in der Sozialen Arbeit sind *Spenden*. Spenden sind freiwillige Hilfsgelder, welche Privatpersonen oder auch Unternehmen sozialen Organisationen ohne Gegenleistung zukommen lassen und als ergänzende Finanzierungsquelle genutzt werden (Bieker, 2012).

AvenirSocial (2021) führt aus, dass durch die Finanzierungen unterschiedliche Herausforderungen für die Organisationen und die Qualität der Sozialen Arbeit entstehen. Der hohe Druck auf Organisationen, sich grösstenteils selbst zu finanzieren, kann dazu führen, dass soziale Argumente in den Hintergrund treten und die eigentlichen sozialen Ziele geschwächt werden, während ökonomische Faktoren in den Vordergrund treten (AvenirSocial, 2021).

3.5 Funktion der sozialen Organisationen in der Professionalisierung

Soziale Organisationen spielen in der Schweiz eine zentrale Rolle bei der Bereitstellung von sozialen Dienstleistungen und der Unterstützung benachteiligter Bevölkerungsgruppen. Sie übernehmen Aufgaben, die der Staat nicht in vollem Umfang abdecken kann oder will (AvenirSocial, 2021).

Die Aufgabe jeder Organisation und deren Management ist es, den gesetzlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen gerecht zu werden (Erath & Balkow, 2016). Um Qualität in einer Organisation sicherzustellen und überprüfbar zu machen, wird seit Jahren in der Sozialen Arbeit das Qualitätsmanagement verwendet. Dabei werden Konzepte erstellt, welche Grundfragen der Organisation und ihrer Dienstleistungen klären und eine Orientierung bilden. Nach Erath und Balkow (2016) wird weiter die Zufriedenheit der Klientel ermittelt, um aus diesem Feedback Verbesserungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Dies stellt sich in der Sozialen Arbeit aber oft als schwierig heraus, da nicht alle Adressat*innen in der Lage sind, ihre erhaltene Dienstleistung auf ihre Qualität zu beurteilen. Deshalb werden organisationsinterne Konzepte und Leitbilder erstellt, welche die Leistungen fachlich legitimieren sollen. Diese Legitimierung reicht aber nicht aus, diese Konzepte müssen zusätzlich evaluiert und verifiziert werden (Erath & Balkow, 2016).

Scherr (2018), wie auch Busse et al. (2016) führen aus, dass die Professionalität nicht nur eine individuelle Kompetenzfrage ist, sondern entscheidend von den Strukturen der Organisationen abhängt, in welchen Fachpersonen der Sozialen Arbeit tätig sind. Sie beschreiben Organisationen nicht als blosse Rahmenbedingungen, sondern als Ermöglichende oder Verhindernde von professionellem Handeln. Strukturelle Rahmenbedingungen, Ressourcen und Organisationsstruktur beeinflussen demnach wesentlich das professionelle Handeln der Fachkräfte. Scherr (2018) plädiert dafür, dass Organisationen und ihre Bürokratie Professionalität nicht zwingend einschränken, sondern ermöglichen können. Neben der Autonomie für die einzelnen Fachkräfte bedarf es nach Scherr der Mechanismen zur Qualitätssicherung (Supervision, Weiterbildungen etc.), Entlastung der Fachkräfte und attraktiven Arbeitsbedingungen. Nach Busse et al. (2016) sollte vielmehr die Frage im Vordergrund stehen, wie Organisationen so gestaltet werden können, dass professionelle Praxis ermöglicht wird. Weiter plädieren Busse et al. (2016) für eine Relativierung der Trennung zwischen professionellem und organisatorischem Handeln, welche die Verantwortung von professionellem Handeln zu einem individuellen Problem der Sozialarbeitenden macht. Sie fordern eine Weiterentwicklung der Handlungsanforderungen nicht nur für die Sozialarbeitenden, sondern auch für das Management sozialer Organisationen. In diesem Zusammenhang rückt auch die Frage in den Fokus, wie Organisationen durch Zugangsregulierungen Einfluss auf professionelle Handlungsspielräume nehmen.

4 Zugangsregulierungen in der Sozialen Arbeit

In diesem Kapitel werden Gatekeeping-Mechanismen definiert und für die Soziale Arbeit abgegrenzt. Es folgt eine Vorstellung verschiedener Formen von Zugangsregulierungen und deren Ausprägungen in der Schweiz auf der Makro-, Meso- und Mikroebene. Zuletzt wird eine kritische Beurteilung durchgeführt.

4.1 Begriffsdefinition und Abgrenzung

Gatekeeping als Begriff und Theorie wird, seit der Einführung in die Soziologie durch Lewin 1947, in unterschiedlichen Disziplinen mit diversen Absichten und Bezügen diskutiert (Barzilai-Nahon, 2009; Yan et al., 2021). Im Kontext der Sozialen Arbeit geht es dabei vor allem um „Access Providing or preventing access to a service, status, or position that includes a level of screening to determine one’s suitability for passage, and assignment to a designated category. Used to control participation, inclusion/exclusion” (Barzilai-Nahon, 2009, S. 17).

In der Literatur, welche für diese Arbeit herangezogen wurde, finden sich unterschiedliche Begriffe für Zugangsregulierungen im Berufsfeld. Im Englischen werden als allgemeine Begriffe *Gatekeeping (-Mechanisms)* (Elpers & FitzGerald, 2012; Yan et al., 2021) sowie *Registration* (McCurdy et al. 2018) und *Regulation* (O’Rourke et al., 2023) verwendet. Im Deutschen findet sich als allgemeine Bezeichnung *staatliche Anerkennung* (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH), o. D.-a; Scherr, 2018), öfter finden sich dann aber konkret Literatur und Beiträge zu *Berufsgesetzen* (AvenirSocial, 2017; DBSH, 2002; Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit, o. D.-a) und *Berufsregister* (DBSH, o. D.-b). Auffallend ist, dass sich deutlich mehr wissenschaftliche Literatur den englischsprachigen Raum betreffend findet als für den deutschen⁶. Aufgrund der hohen Diversität und der uneinheitlichen Benutzung der unterschiedlichen Begriffe, aber deren ähnlichen Bedeutung, werden in dieser Arbeit *Gatekeeping (-Mechanismen)* und *(Zugangs-) Regulierung* synonym verwendet.

Gemeinsam ist diesen Bezeichnungen, dass es sich dabei um Kriterien, Richtlinien und Verfahren handelt, die sicherstellen sollen, dass nur qualifizierte und kompetente Personen in den Beruf eintreten und darin arbeiten. Gatekeeping-Mechanismen in der Ausbildung und Berufsausübung regeln den Zugang zu Ausbildungsgängen, den Erwerb beruflicher Kompetenzen und die Ausübung beruflicher Tätigkeiten. Der Zugang zur Ausbildung wird als primärer Gatekeeping Mechanismus bezeichnet, welcher oft die Basis liefert, um im zweiten Regulierungsmechanismus, beispielsweise durch Lizenzen, Berufsregistereinträge etc., die Legitimation zu erbringen, dass praktiziert werden darf. Ziel ist es, die Öffentlichkeit vor Fehlpraktiken zu schützen, aber auch die

⁶ Es wurde aufgrund des Umfangs dieser Arbeit und des Sprachverständnisses der Autorinnen hauptsächlich Literatur in diesen beiden Sprachen recherchiert.

Profession zu stärken (Coyle et al., 2021; Elpers & FitzGerald, 2012; McCurdy et al. 2018; O'Rourke et al. 2023; Scherr, 2018; Yan et al., 2021).

Zur Regulierung kommt es, wenn entweder der öffentliche Auftrag nicht adäquat erfüllt wird und diesbezüglich Änderungen gefordert werden oder durch Lobbying seitens der Berufsverbände, welche darin einen Fortschritt in der Professionalisierung des Berufes sehen (Hallahan & Wendt, 2019).

Im Rahmen der Professionalisierung wird als Idealform der beruflichen Regulierung ein formales, professionseigenes, selbstregulierendes Organ beschrieben, welches demokratisch legitimiert den Berufstitel der Sozialarbeitenden schützen kann, ihre Weiterbildung reguliert und die Möglichkeit hat, Sozialarbeitende, die nicht nach professionellen Standards handeln, auszuschliessen (Greenwood, 1957; Scherr, 2024; Yan et al., 2021).

Auffällig im Diskurs um Zugangsregulierungen⁷ ist, dass deren Wirksamkeit nicht endgültig belegt ist. So beschreiben McCurdy et al. (2018) international eine dünne Beweislage für die Wirksamkeit von staatlicher Anerkennung von Sozialer Arbeit bezüglich Steigerung des professionellen Ansehens, Schutz der Öffentlichkeit und Verbesserung der Berufsstandards. Von ihnen untersuchte Literatur aus Neuseeland und dem Vereinigten Königreich deutet darauf hin, dass Registrierung einen positiven Effekt auf den Schutz der Öffentlichkeit vor schädlichen Praktiken haben kann. Sie beschreiben weiter, dass in der Literatur der Fokus auf individuelle Verfehlungen von Sozialarbeitenden gelegt wird, strukturelle und organisatorische Gegebenheiten (bspw. Fallbelastung) vernachlässigt werden und keine Forschung zur Wirksamkeit zur generellen Verbesserung der Standards durchgeführt wurde.

Zu ähnlichen Erkenntnissen kommen auch Browne et al. (2021). Sie beschreiben in ihrem rapid evidence assessment von englischen Berichten bezüglich der Regulierung von Gesundheits- und Sozialberufen zwischen 2011 und 2020 ebenfalls den Mangel an Studien, welche versuchen, Ergebnisse auf die Wirkung und Effekte von Regulierungsmechanismen zu beziehen. Die Mehrzahl der untersuchten Berichte seien kleine, lokale, zielgerichtete Projekte. Weiter beurteilen sie die Literaturlage als diffus und schwer abzugrenzen. Sie beschreiben das Fehlen eines eigenständigen akademischen Feldes bezüglich der Regulierung im Gesundheits- und Sozialbereich.

⁷ In dieser Arbeit wurde der Fokus explizit auf Zugangsregulierungen im Sozialbereich gelegt. In der Literatur (Browne et al., 2021; Worsley et al., 2020a) wurden auch Regulierungen im Gesundheitsbereich untersucht.

Zudem stellen Worsley et al. (2020a) bei einer Analyse von fast 1000 Fällen von professionsregulierenden Organen im Vereinigten Königreich in der Sozialen Arbeit, Pflege und Medizin fest, dass sich diese Organe vor allem auf die Bestrafung von Fehlverhalten von einzelnen Individuen fokussieren, strukturelle und organisationale Gegebenheiten vernachlässigt werden und die Soziale Arbeit im Vergleich zu den anderen beiden Berufsfeldern häufiger von Berufsausschlüssen betroffen ist. Sie werfen Fragen nach Fairness und Transparenz des Systems auf und fordern, dass sich die regulierenden Organe mehr auf Prävention als auf Bestrafung fokussieren sollten, um die Öffentlichkeit wirklich schützen zu können.

4.2 Formen von Gatekeeping-Mechanismen

In diesem Kapitel wird eine Übersicht über die unterschiedlichen Regulierungsmechanismen gegeben. Aufgrund der vielfältigen Literatur, des Mangels an einheitlichen Theorien und weil der Versuch einer vollständigen Ausführung den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde, ist diese nicht abschliessend. Basierend auf dieser Vielfalt wird auch eine internationale Perspektive eingenommen und es werden eigene Überlegungen und Begründungen der Autorinnen ergänzt, was sie als Gatekeeping-Mechanismus klassifizieren.

4.2.1 Staatliche und freiwillige Regulierungsmechanismen

Eine Möglichkeit zur Regulierung ist die verpflichtende oder freiwillige Registrierung. Um sich registrieren zu lassen, muss die geforderte Qualifikation vorgewiesen werden können und/oder ein sonstiges objektives Kriterium muss erfüllt sein. Swain (2001) beschreibt, dass Personen, die nicht registriert sind und trotzdem in der Sozialen Arbeit praktizieren in der Regel keine Konsequenzen zu erwarten haben, ausser sie behaupten, registriert zu sein. Adams (2017) erläutert, dass diverse Registrierungssysteme der Sozialen Arbeit über eine professionelle Regulierungsbehörde mit gesetzlichen Befugnissen verfügt. Diese setzt sich aus von Mitgliedern gewählten Fachpersonen, sowie staatlich ernannten Laienpersonen zusammen. Damit soll sichergestellt werden, dass die Interessen der Öffentlichkeit sowie die der Profession ausgewogen behandelt werden. Sie beschreibt zwei Hauptregulierungsbereiche: Einerseits das Erstellen von Kriterien bezüglich der Berufsausübung und andererseits das Überwachen des professionellen Handelns der Registrierten.

Ein Beispiel für staatlich verpflichtende Registrierung findet sich in England. Sozialarbeitende mit einem Bachelor- oder Masterabschluss müssen sich registrieren lassen, um praktizieren zu dürfen. Die Registrierung läuft über Social Work England, ein gesetzlich legitimiertes, jedoch nicht amtliches Organ. Sie verwalten das Berufsregister, setzen Standards für Ausbildung und Praxis, schützen den Berufstitel und sind befugt, Sozialarbeitende, welche die Registrierungsanforderungen nicht erfüllen, auszuschliessen (Davis, 2024; Worsley et al., 2020b).

In Deutschland wird ein freiwilliger Ansatz verfolgt. Sozialarbeitende „mit einem berufsqualifizierendem Fach-, Fachhoch und/oder Hochschulabschluss für Soziale Arbeit“ (DBSH, o. D.-c) können sich in das Berufsregister Soziale Arbeit (BSA) eintragen lassen und damit auch den Titelzusatz rBSA⁸ tragen. Wer zugelassen wird, wird durch den vom DBSH berufenen Prüfungsausschuss beurteilt. Die Kriterien zur Aufnahme sind, nebst den Qualifikationen, der Berufsethik des DBSH zu folgen, sich zu Weiter- und Fortbildung zu verpflichten, regelmässig Supervision, Coaching oder ähnliche Reflexionsgefässe zu nutzen und es ist Engagement in Berufsverbänden oder Ähnlichem erwünscht. Um das Qualitätssiegel tragen zu dürfen, muss jährlich eine Gebühr bezahlt und jeweils nach fünf Jahren der Nachweis über die Erfüllung der obigen Kriterien von neuem erbracht werden. Falls dies nicht erfüllt ist und/oder sonstige Verstösse vorliegen, kann die Person vom Berufsregister ausgeschlossen werden (DBSH, o. D.-c).

Ein weiterer der Registrierung nicht unähnlicher Mechanismus ist die Lizenzierung. Nach Swain (2001) wird diese von einem staatlichen oder staatlich legitimierten Organ verliehen. Diese erfordert einen gewissen Qualifikationsabschluss und teilweise weiterführende Prüfungen. Dies soll sicherstellen, dass Fachpersonen über die ausreichenden Kompetenzen verfügen. Personen, die in dem Berufsfeld ohne Lizenz tätig sind, können rechtliche Konsequenzen davontragen.

Für die USA beschreibt Davis (2024), dass es auf nationaler Ebene keine einheitliche Regelung bezüglich der Regulierung gibt. Jeder Bundesstaat entscheidet autonom darüber. Er führt aus, dass aber in den meisten Staaten ein Social Work Board mit rechtlicher Autorität vorhanden ist, welches den Zugang zur Berufspraxis reguliert. Er schildert, dass sich generell Regulierung auf vier (Ausbildungs-) Stufen findet. Allen gemeinsam ist, dass es sich dabei um ein Regulierungsverfahren handelt, worin sich die Sozialarbeitenden lizenzieren lassen müssen, um im Praxisfeld tätig zu sein. Durch die grosse Vielfalt finden sich aber in unterschiedlichen Bundesstaaten unterschiedliche Bezeichnungen für dieselbe Regulierung.

Auf dem undergraduate-level müssen Sozialarbeitende einen Bachelorabschluss in Sozialer Arbeit erworben haben und ein national board exam bestehen, um die Lizenz zu erhalten.

Auf der graduate/generalist Stufe wird meist die Lizenz nach einem Masterstudium gesprochen. Die advanced-generalist Stufe benötigt zusätzlich zum Masterabschluss eine gewisse Menge an genereller Praxiserfahrung und eine bestandenes Bundesstaatsexamen. Als höchste Regulierungsstufe wird das clinical-level beschrieben. In den meisten Fällen können Personen mit einer solchen Lizenz auch psychotherapeutische Dienste anbieten. Um diese Lizenz zu erhalten, wird in den meisten Bundesstaaten ein anerkannter Sozialarbeitsabschluss, sowie bis zu 3000 Stunden Praxiserfahrung nach der Ausbildung, Supervisionsbesuche und Weiterbildungen erwartet (Davis, 2024).

⁸ rBSA steht für registriert im Berufsregister (DBSH, o. D.-b).

Als weitere Option beschreibt Swain (2001) die Zertifizierung. Bei dieser Form der Regulierung werden bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten bescheinigt. Bei dieser Form wird der Fokus nicht ausschliesslich auf Qualifikationen gelegt.

Ausserdem finden sich Regulierungsmechanismen, welche *lediglich* über eine gesetzliche Basis verfügen, wie beispielsweise in Österreich das Sozialarbeits-Bezeichnungsgesetz (2024). Darin wird erlassen, dass sich nur Personen Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in etc. nennen dürfen, wenn sie über die im Gesetz festgehaltene Ausbildung verfügen. Personen, die dies nicht befolgen müssen mit bis zu 15'000 Euro Strafe rechnen (Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit, o. D.-b).

Eine weitere Form der Regulierung ist der Beitritt einer Standesorganisation, einem Berufsverband, Fachverband oder Ähnlichem. Dieser kann freiwillig sein, wie beispielsweise in Deutschland (DBSH, o. D.-c), oder verpflichtend für die Praktizierung, beispielsweise in Québec, Kanada (Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, o. D.). Mit dem Beitritt verpflichten sich Mitglieder, Kodizes, Richtlinien etc. zu befolgen und können bei Verstoss ausgeschlossen werden. Diese Verbände stellen oft auch aktuelle Fachinformationen zur Verfügung und engagieren sich in berufspolitischen Belangen. Teilweise betreiben diese auch Beschwerdestellen. Die Autorinnen vermuten, dass ein Ausschluss für Sozialarbeitende unterschiedliche Konsequenzen haben kann. Bei einer freiwilligen Mitgliedschaft sind diese wahrscheinlich weniger gravierend als wenn, um praktizieren zu dürfen, eine solche vorausgesetzt wird.

In Bezug auf die oben beschriebenen Mechanismen führen Yan et al. (2021) aus, dass im Fachdiskurs die Lizenzierung als die gründlichste Form der Regulierung benannt wird. Dies, weil die (professionellen) Regulierungsorgane in den meisten Fällen über viel Macht und Kontrolle über die Benutzung und den Schutz des Berufstitels sowie Berufspraktiken und -standards verfügen, während bei anderen Mechanismen lediglich ein Teil davon geregelt ist.

4.2.2 Gatekeeping-Mechanismen in Organisationen

Es finden sich jedoch nicht nur auf staatlicher Ebene Regulierungsmechanismen, solche wirken auch in Organisationen der Sozialen Arbeit. In diesen wird schlussendlich entschieden, wer im Berufsfeld praktiziert und verbleibt.

Gerade im Anstellungsverfahren finden sich unterschiedliche Regulierungs- und Selektionsmomente. Nach Pynes (2013) können Organisationen entweder neue Mitarbeitende einstellen oder bestehende Mitarbeitende befördern und/oder weiterbilden. Sie hebt die Wichtigkeit der Rekrutierung und Auswahl von qualifiziertem und kompetentem Personal für

öffentliche und gemeinnützige Organisationen hervor. Dies, weil die Angestellten die von der Öffentlichkeit erwartete und teils auch staatlich vereinbarte Leistung erbringen, daher plädiert Pynes dafür, dass diese Auswahlprozesse zielgerichtet ablaufen. Arbeitgebende müssen wissen, wie Stellenanforderungen bestimmt werden, wo sie nach Bewerber*innen suchen können und wie diese, um Qualität und Kompetenz zu garantieren, selektiert werden. Sie betont die Wichtigkeit, diese Mechanismen auf Diskriminierungen zu überprüfen. Pynes beschreibt folgende Punkte als relevant, um geeignetes Personal zu identifizieren und empfiehlt, diese im Anstellungsprozess durchzuführen.

- Festlegung der benötigten Kompetenzen und Qualifikationen für die freie Stelle
- Entwicklung eines Rekrutierungsablaufs und Festlegung des angesprochenen Arbeitsmarktes
- Klare, prägnante, geeignete kandidat*innen-ansprechende Gestaltung des Stelleninserats
- Standardisierte (bspw. mit Checklisten) Sichtung der Bewerbungen und Aussortierung derer, welche den grundlegenden Anforderungen (bspw. Qualifikation, Alter, Zertifizierung) nicht genügen. Allenfalls auch bei mangelnder Erfahrung oder fehlenden, aber gewünschten Weiterbildungen.
- Überprüfung der Bewerber*innen auf strafrechtliche Belange und Onlinepräsenz, insbesondere bei vulnerabler Klientel.
- Führung von Bewerbungsgesprächen durch mehrere geschulte Personen anhand standardisierter Abläufe (bspw. Fragebögen, Bewertungsskalen, Notizraster).

Als weiteren wichtigen Punkt im Anstellungsprozess formuliert O’Keeffe (2021) das Einholen von Referenzauskünften, insbesondere für Stellen mit viel Verantwortung empfiehlt er sogar mehrere. Dabei soll eruiert werden, ob die Person den Anforderungen der Stelle entspricht.

Ein weiteres häufig genutztes Instrument in der Personalauswahl ist das Probearbeiten.

Janetz (2019) beschreibt, dass dadurch einerseits die Organisation besser abschätzen kann, ob die Person über die gewünschten Fähigkeiten verfügt, andererseits bietet es den Bewerber*innen die Möglichkeit zu überprüfen, ob sie diese Stelle antreten möchten.

Die Autorinnen verstehen in einem erweiterten Sinne auch die ersten Monate als Teil des Anstellungsverfahrens. Da in dieser Zeit durch die Arbeit festgestellt werden kann, ob die Person über ausreichende Fähigkeiten verfügt und ob ihr die neue Stelle entspricht. O’Keeffe (2021) beschreibt diesbezüglich, dass die Erfahrungen, welche eine neu angestellte Person in den ersten Monaten sammelt, einen grossen Einfluss auf das Verbleiben in der Stelle haben. Daher empfiehlt er eine klar strukturierte Einarbeitungszeit von drei bis sechs Monaten. Diese sollte einen verschriftlichten Ablauf sowie alle 30 Tage eine Auswertung dieses Plans zwischen der einarbeitenden und der neu angestellten Person beinhalten und sollte dokumentiert werden.

Als ein weiteres Regulierungsinstrument innerhalb von Organisationen erachten die Autorinnen die Konzepte. Für eine Weiterentwicklung von Konzepten in Organisationen der Sozialen Arbeit plädieren Brüscheiler & Weber (2021). Diese müssen professionell, theoretisch fundiert und praxisorientiert sein. Sie dienen damit den Fachpersonen als Grundlage für ihr Handeln und sollten durch die Mitarbeitenden mitgestaltet werden können, um eine Passung zwischen Konzept und Arbeitsanforderungen zu erreichen. Insbesondere wenn Konzepte zu Beginn des Arbeitsverhältnisses und bei Änderung unterschrieben werden müssen, fungieren sie in den Augen der Autorinnen als Regulierung. Dadurch können Personen, die diese nicht einhalten können oder wollen, identifiziert und gefördert oder allenfalls ausgeschlossen werden. Zudem werden dadurch eine klare Haltung und Anforderungen der Organisation sicht-, diskutier- und veränderbar.

Als unabdingbar um Qualität, aber auch die Mitarbeitenden, in sozialen Organisationen zu erhalten, beschreibt Herzka (2013) das Bereitstellen von Reflexionsgefässen wie beispielsweise Supervision, Intervision und Teamsitzungen. Er spezifiziert, dass es Reflexionsgefässe mit und ohne Führungsperson benötigt, da mit einer Führungsposition immer eine gewisse Macht einhergeht und diese den Gesprächsverlauf beeinflusst. Für die Autorinnen sind diese Gefässe ebenfalls Gatekeeping-Mechanismen, da diese in der Berufspraxis die Orte sind, an denen Beobachtungen, Zweifel, Spannungen, Verfehlungen und Unsicherheiten thematisiert und bearbeitet werden können. Weiter ist durch die Regelmässigkeit auch die (Nicht-) Entwicklung der Mitarbeitenden zu beobachten und beurteilen. Zudem werden sie als elementar erachtet, um überhaupt einer professionellen Sozialen Arbeit nachgehen zu können, da in solchen Gefässen Diskussionen geführt, Entscheidungen getroffen und Meinungen gebildet werden.

Die Passung der Bewerber*innen ins Team und die Unternehmenskultur wird von O'Keeffe (2021) als weiteren wichtigen Faktor beschrieben, welcher bei der Rekrutierung zu beachten ist, insbesondere mit dem Gedanken der Personalbindung im Falle einer Anstellung. Ebenso beschreibt Pynes (2013), dass bei der zunehmenden Fokussierung auf Teamarbeit nebst den Qualifikationen persönliche Eigenschaften, Vorlieben und Haltungen eine massgebliche Rolle für eine gelingende Anstellung spielen. Auch Moser (2018) bestätigt die Relevanz von Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt. Sie definiert diese als Fertigkeiten und Fähigkeiten, welche sich auf die Persönlichkeit, das Verhalten sowie die Einstellung beziehen und weniger auf fachspezifische, formale Kompetenzen und Wissensbestände. Für die Autorinnen sind diese Gegebenheiten ebenfalls als Gatekeeping einzustufen, da dies Kriterien sind, anhand derer Personen für die Arbeitsstelle ausgewählt werden und diese auch beim Verbleiben in der Organisation einen Einfluss haben.

4.3 Regulierung der Sozialen Arbeit in der Schweiz

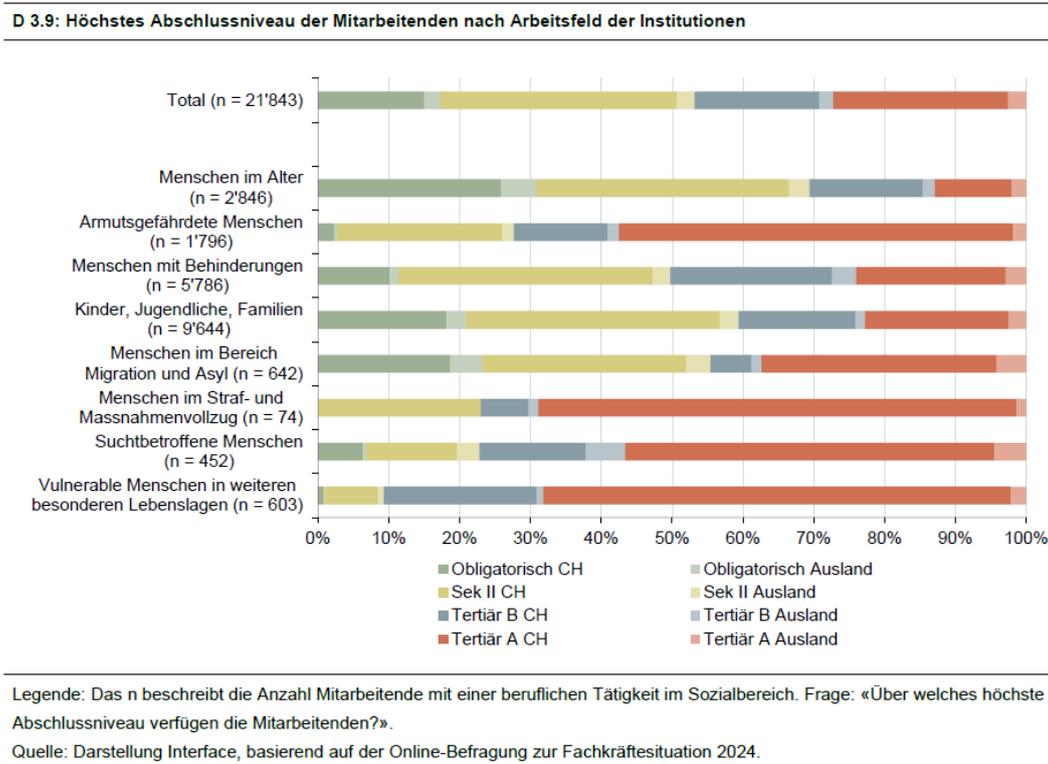
Der Schweizer Sozialbereich ist stark durch den Föderalismus geprägt. Die Kantone und Gemeinden verfügen über viel Entscheidungsfreiheit bezüglich der Ausgestaltung der Sozialpolitik. Zudem spielen private Organisationen beim Erbringen von Leistungen im Sozialbereich eine wichtige Rolle. Kritik an dadurch fehlenden übergreifenden Regulierungen auf Bundesebene begann bereits zu Beginn des letzten Jahrhunderts (Bossert et al., 2024).

Diesbezüglich beschreiben Hauss et al. (2023), dass 1932 der Dachverband Schweizerische Landeskonferenz für soziale Arbeit (LAKO) entstand. Mitglieder waren um die 60 staatliche und private Akteure im Sozialbereich. Dieser war auf nationaler Ebene tätig und verfolgte das Ziel, das Sozialwesen zu harmonisieren und zu professionalisieren. Es wurde auch ein Sozialministerium auf Bundesebene gefordert. Weiter war der LAKO auch international vernetzt und an Tagungen und Diskussionen involviert. Durch die in den 1970ern begonnene Verlagerung des Fokus auf ökonomische Staatsstrukturen wurden soziale Leistungen abgebaut und ein Erreichen der Ziele des Verbands unmöglich. Dies führte schlussendlich zu dessen Auflösung um die Jahrtausendwende und zu einer bis heute anhaltenden Segmentierung in verschiedene Bereiche. Hauss et al. (2023) führen in der Analyse des Dachverbandes und seiner Tätigkeit aus, dass durch diese Uneinheitlichkeit und fehlende Rechtsordnung eine ungleiche Entwicklung der verschiedenen Sozialstaatsbereiche stattfand. So konnten sich die Alters- und Hinterlassenen- oder die Invalidenversicherung auf Bundesebene etablieren, aber andere Bereiche blieben weitgehend unreglementiert. Sie empfehlen vor diesem Hintergrund eine stärkere Verrechtlichung von Leistungszugängen und Entscheidungsverfahren, insbesondere für besonders benachteiligte Bevölkerungsgruppen. Weiter beschreiben sie, dass durch das Subsidiaritätsprinzip das Etablieren von staatlichen Bedingungen auf Bundesebene erschwert wird, wenn nicht teilweise sogar verhindert. Sie empfehlen daher, aus historischer Perspektive, den Fokus auf interkantonale Zusammenschlüsse und Abkommen sowie Fachagenturen zu richten, welche vom Bund mitfinanziert werden sollen. Abschliessend empfehlen sie allen Akteuren des Sozialbereichs, sich mit internationalen Diskussionen und Standards auseinanderzusetzen.

Im allgemeinen Kontext der Regulierung in der Schweiz spielen die Ausbildungen eine wichtige Rolle. Diese sind zwar nicht der Fokus dieser Arbeit, es ist dennoch relevant, sich die personalen Ausprägungen im Berufsfeld anzusehen, da mit dem Erlangen eines Abschlusses bestätigt wird, dass gewisse Kompetenzen vorliegen. Eine spannende Ausprägung ist nach Amberg et al. (2024) der Grade-Mix im schweizerischen Sozialbereich. Es finden sich in fast allen von ihnen untersuchten Handlungsfeldern Personen, deren höchster Abschluss die obligatorische Grundschule ist, wie auch Personen mit Tertiärausbildung und alle dazwischen. Abbildung 1 zeigt die jeweilige Verteilung nach Handlungsfeld:

Abbildung 1

Höchstes Abschlussniveau der Mitarbeitenden nach Arbeitsfeld der Institutionen.



Anmerkung. Übernommen aus *Fachkräftestudie im Sozialbereich. Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA (Forschungsbericht 23-094)*, von H. Amberg, J. Rickenbacher, F. Müller, S. Mariéthoz & N. Brun, 2024, Interface Politikstudien Forschung Beratung. <https://www.interface-pol.ch/it/projekt/fachkraeftestudie-im-sozialbereich>

Besonders auffällig erscheint, dass nicht nur innerhalb von Handlungsfeldern unterschiedliche Abschlussstufen anzutreffen sind, sondern dass sich auch zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen massgebliche Unterschiede über deren Ausprägung finden.

Insgesamt beschreiben Becker-Lenz & Baumgartner (2016), dass Sozialarbeitende, um die Professionalisierung in der Schweiz voranzutreiben, versuchen müssen, über ihr Engagement in Berufsverbänden auf politischer Ebene professionelle Selbstregulierungskompetenzen zu erschliessen. Diese sollten Qualitätsanforderungen, Zulassung zum Berufsfeld, sowie Weiterbildung bestimmen. Weiter formulieren sie Klärungsbedarf bezüglich der Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen und deren gesetzlichen Verankerung.

In den nächsten Unterkapiteln werden unterschiedliche Gatekeeping-Mechanismen in der Schweiz auf der Mikro-, Meso- und Makroebene vorgestellt. Die Schweiz verfügt über eine sehr diverse Gesetzeslandschaft und der Fachdiskurs rund um Zugangsregulierungen in der Sozialen Arbeit ist noch nicht etabliert. Für kantonale Ausführungen wurde exemplarisch der Kanton Bern

gewählt. Einerseits, weil dieser mit 1'070'898 (Stand 31. Dezember 2024) eine der höchsten Bevölkerungszahlen der Kantone in der Schweiz aufweist (Statista, 2025) und andererseits, weil den Autorinnen durch das Studium an der Berner Fachhochschule dieser am besten bekannt ist. Auch hier sind die Ausführungen nicht abschliessend.

4.3.1 Makroebene: Staatliche Massnahmen und Finanzierung in der Schweiz

In der Schweiz finden sich diverse Gesetze und Verordnungen auf verschiedenen staatlichen Ebenen. Es folgt ein kurzer Abriss über den Aufbau des für diese Arbeit relevanten schweizerischen Rechts.

Dem internationalen Recht unterstellt (bspw. den Menschenrechten), ist die Bundesverfassung (BV, 1999) die Basis des Bundesstaates. Sie regelt die Zuständigkeiten der unterschiedlichen Staatsorgane und begründet staatliches Handeln. Darauf gestützt werden Gesetze erlassen und Verordnungen verabschiedet. In Art. 3 der BV wird die Souveränität der Kantone beschrieben und dass diese, wenn nicht von der BV eingeschränkt, alle Rechte ausüben, welche nicht dem Bund übertragen sind. Die Kantonsverfassung regelt die Zuständigkeiten innerhalb des jeweiligen Kantons und der Gemeinden. Sie beinhaltet Ansätze und Anweisungen für kantonale Gesetzgebung und Verordnungen. Zudem finden sich auch Strukturen, welche die Zusammenarbeit der Kantone regeln. Für diese Arbeit ist die interkantonale Vereinbarung für soziale Einrichtungen (IVSE) relevant. Diese ist ein Konkordat, das die Zusammenarbeit zwischen den Kantonen im Bereich sozialer Einrichtungen regelt, welchem alle Kantone sowie das Fürstentum Lichtenstein beigetreten sind (Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren [SODK], o. D.-a). Die IVSE legt die finanziellen Regelungen für die Unterbringung von Personen in sozialen Einrichtungen ausserhalb ihres Wohnkantons fest und fördert die Qualität sozialer Organisationen und den Austausch zwischen den Kantonen. Dies betrifft stationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche, Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Beeinträchtigungen, stationäre Angebote im Suchtbereich und Einrichtungen der externen Sonderschulung. Das rechtsverbindliche Konkordat wurde von der SODK initiiert und wird von dieser überwacht. Innerhalb der Gemeinden gibt es jeweils auch noch Regelungen und staatliche Organe, auf deren Ausführung wird aufgrund der hohen Anzahl und Vielfalt verzichtet.

Es zeigt sich, dass die Kantone über viel Souveränität verfügen, somit einen massgeblichen Einfluss auf die Ausgestaltung des jeweiligen sozialen Leistungsangebots haben und dass es interkantonale Übereinkommen gibt. Aus Mangel an einer einheitlichen Gesetzgebung für die Soziale Arbeit werden hier rechtliche (Regulations-) Vorgaben für die verschiedenen Klientelgruppen entlang der Abschnitte allgemeine Gesetze, Finanzierung, Bewilligung, Qualitätsanforderungen und Kontrolle vorgestellt, welche für Organisationen und Angestellte im Sozialbereich Gültigkeit haben. Diese beinhalten Bestimmungen bezüglich Ausbildungsstand und

Eignung der in der Sozialen Arbeit tätigen Personen, sowie über Organisationen und deren Ausgestaltung. Zudem sind viele Organisationen staatlich (mit-) finanziert und daraus ergeben sich auch wieder verbindliche Vorgaben. Da der Fokus des empirischen Teils dieser Arbeit im stationären Bereich liegt, werden vor allem diesbezüglich relevante Informationen vorgestellt. Daher sind folgende Ausführungen nicht als abschliessend zu betrachten.

4.3.1.1 Allgemeine Gesetze und Verordnungen

In der Schweiz gibt es für gewisse organisationale Regulationsmechanismen in Bezug auf das Anstellungsverhältnis gesetzliche Vorgaben. So sind die Probezeit, die Zeugnisausstellung und die daran angeschlossene Referenzauskunft auf Bundesebene staatlich reguliert.

Die Probezeit dauert nach Art. 335b Abs. 1 des Obligationen Rechts (OR, 1911) einen Monat und verfügt über eine Woche Kündigungsfrist, sie kann nach Abs. 2 zuvor vertraglich bis auf maximal drei Monate erweitert werden.

Die Arbeitnehmenden können jederzeit ein Zeugnis bezüglich Art und Dauer der Anstellung, wie auch über die Leistung und Verhalten von den Arbeitgebenden einfordern (OR, 1911, Art. 330a). Das Staatssekretariat für Wirtschaft [SECO] (2022) führt zudem aus, dass dieses eine gehaltvolle Beurteilung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmenden beinhalten muss sowie dass nur Aussagen getätigt werden dürfen, welche in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen. Diese Aussagen müssen wahrheitsgetreu sein und wohlwollend formuliert. Wichtige negative Sachverhalte dürfen erwähnt werden, wenn diese für die Bewertung erheblich und wiederholt aufgetreten sind. Basierend auf dem Arbeitszeugnis kann auch eine Referenzauskunft erteilt werden. Es handelt sich dabei um Datenverarbeitung, welche dem Datenschutzgesetz (DSG, 2020) untersteht und somit eine Einwilligung der Person, über welche die Referenz eingeholt werden soll, vorliegen muss.

Die Basis für die Zugangsregulierung und Anforderungen an Organisationen im stationären Bereich im Kanton Bern legen das Gesetz über die sozialen Leistungsangebote (SLG, 2021) und die Verordnung über soziale Leistungsangebote (SLV, 2021). Darin werden die Form, Ausprägungen, Empfänger*innen, Zuständigkeiten und Finanzierung von Leistungsangeboten im Sozialbereich im Kanton Bern geregelt. Gemäss dem Subsidiaritätsprinzip stellt der Kanton soziale Leistungen nur insoweit bereit und finanziert sie, wie dies zur Ergänzung privater Initiativen und bestehender Sozialversicherungen notwendig ist, um ein bedarfsgerechtes Angebot sicherzustellen (SLG, 2021, Art 4). Verantwortlich für die Planung, Umsetzung, Qualitätssicherung und finanzielle Steuerung ist die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion [GSI] (SLG, 2021, Art. 5).

Im Bereich Menschen mit Beeinträchtigung regelt das Gesetz über die Leistungen für Menschen mit Behinderungen (BLG, 2023) die für diese Arbeit relevanten Regulierungen – die Ausführungen

zu Leistungsverträgen (Art. 43, Abs. 1 & 2) und Bewilligung (Art. 54). Darin wird beschrieben, dass diese den Ausführungen im SLG (2021) unterliegen.

4.3.1.2 Finanzierung

Wie bereits der Kontext von sozialen Organisationen in der Schweiz (*Kap. 3.4*) aufzeigt, weist die Finanzierung diverse Voraussetzungen an Organisationen auf, welche unter anderem Zugangsregulierungen beinhalten und bestimmt meist darüber, ob eine Organisation ihre Dienstleistung anbieten kann oder nicht. Beispielsweise wird im SLG (2021) in Art. 17 beschrieben, dass die Stellen der GSI geeignete Dritte durch einen Leistungsvertrag beiziehen können, um die gewünschten Leistungen zu erbringen. Dem Jahresleistungsvertrag des Kantons Bern für Wohnheime und Tagesstätten ist zu entnehmen, dass Organisationen den Bedingungen der IVSE nachkommen müssen, um Finanzierung vom Kanton zu erhalten (GSI, 2025).

Im Bereich der stationären Kinder- und Jugendeinrichtungen spezifiziert das Gesetz über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG, 2020) in Art. 18 den Inhalt und die Funktion des Leistungsvertrags.

In Abs. 1 wird Folgendes ausgeführt: „Der Leistungsvertrag regelt insbesondere Art, Umfang und Qualität der Leistungen, deren Abgeltung, die Qualitätssicherung, das Leistungs- und Finanzcontrolling, die Informationssicherheit und den Datenschutz“ (KFSG, Art. 18, Abs. 1).

Im Kontext der stationären Betreuung von Menschen mit einer Beeinträchtigung verweist das BLG (2023) in Bezug auf die Leistungsvereinbarungen in Art. 43, Abs. 1 & 2 auf die Ausführungen des SLGs (2021). Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass mit dem Inkrafttreten des BLG der Umstieg von der Objektfinanzierung (Geld geht an die Organisation) auf Subjektfinanzierung (Geld geht an die unterstützte Person) stattfindet. Wie sich das aber konkret auf die Organisationen auswirkt, ist zurzeit noch unklar (GSI, o. D.).

4.3.1.3 Bewilligung

Um staatliche Finanzierung zu erhalten, benötigen bundesweit alle Einrichtungen, die ausserfamiliär Kinder und Jugendliche aufnehmen, eine Bewilligung. Im Kanton Bern sind es zusätzlich auch stationäre Einrichtungen mit anderen Klientelgruppen.

Die Verordnung über die Aufnahme von Pflegekindern (PAVO, 1977) legt auf Bundesebene in Bezug auf die Bewilligung erste genauere Vorschriften fest. Bereits in Art. 1, Abs. 1 wird eine Bewilligungspflicht für alle Personen oder Organisationen, die ausserfamiliär Kinder und Jugendliche aufnehmen, beschrieben. In der PAVO Art. 15, Abs. 1 wird ausgeführt, dass eine Bewilligung für ein Heim nur erteilt werden darf, „wenn eine für die körperliche und geistige Entwicklung förderliche Betreuung der Minderjährigen gesichert erscheint“ (PAVO, 1977, Art. 15, Abs. 1a) und „wenn der Leiter und seine Mitarbeiter nach Persönlichkeit, Gesundheit,

erzieherischer Befähigung und Ausbildung für ihre Aufgabe geeignet sind und die Zahl der Mitarbeiter für die zu betreuenden Minderjährigen genügt" (PAVO, 1977, Art. 15, Abs. 1b).

Auf kantonaler Ebene regelt das SLG (2021) in Art. 89, Abs. 1 a die Bewilligungspflicht für „Leistungserbringer, die ein Heim betreiben und den aufgenommenen Personen Unterkunft sowie Unterstützungsleistungen in Form von Pflege, Betreuung oder Therapie gewähren“. Zudem finden sich auch in Art. 90 Anforderungen an Organisationen und darin integriert Regulierungsvorschriften für Fachpersonen der Sozialen Arbeit. Es wird ausgeführt, dass die Betriebsbewilligung nur ausgestellt wird, wenn „eine fachgerechte Pflege, Betreuung oder Therapie der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger gewährleistet ist“ (Art. 90, Abs. 1a) und „eine qualifizierte Leitung sowie der Einsatz von genügend Fach- und Hilfspersonal gewährleistet ist“ (Art. 90, Abs. 1c) und „das Angebot in einem Betriebskonzept umschrieben ist“ (Art. 90, Abs. 1d).

Für den stationären Bereich mit Kindern und Jugendlichen führt das KFSG (2020) in Art. 9, Abs. 2 weiter aus, dass durch den Regierungsrat der Personalbestand und der Betreuungsschlüssel bestimmt werden. Im Bereich Erwachsene mit einer Beeinträchtigung verweist das BLG (2023) bezüglich der Bewilligung in Art. 54 auf die Bestimmungen im SLG (2021).

4.3.1.4 Qualifikationsvorgaben und Personalquoten

Es finden sich auf Bundes- sowie auf Kantonsebene Vorgaben bezüglich Ausbildungsabschlüssen von Mitarbeitenden und Leitungspersonen. Diese sind relevant, da darin explizit festgehalten wird, wer im Berufsfeld praktizieren darf.

Das Bundesamt für Justiz [BJ] stellt auf der Bundesebene sehr konkrete Anforderungen an Organisationen für Minderjährige und junge Erwachsene und deren Mitarbeitenden. Um vom BJ anerkannt und finanziell unterstützt zu werden, müssen Organisationen folgende Anforderungen der Beitragsrichtlinien (2024) erfüllen. Die Organisation muss IVSE anerkannt sein und es wird vorausgesetzt, dass drei Viertel der pädagogischen Angestellten über eine der folgenden Qualifikationen verfügen:

- Absolventen und Absolventinnen einer abgeschlossenen oder berufsbegleitenden Ausbildung einer höheren Fachschule (HF) in Sozialpädagogik, Kindheitspädagogik, Leitung Arbeitspädagogik, Gemeindeanimation oder einer Fachhochschule (FH) in Sozialer Arbeit, welche vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) anerkannt sind.
- Absolventen und Absolventinnen einer abgeschlossenen Ausbildung einer HF oder FH in Krankenpflege, welche vom SBFI anerkannt ist. Die Berücksichtigung erfolgt nach

sechsmonatiger Berufserfahrung als Erzieher oder Erzieherin im stationären Bereich (auch Kinder- und Jugendpsychiatrie, therapeutische Einrichtung usw.).

- Absolventen und Absolventinnen einer schweizerischen oder ausländischen universitären Ausbildung in Sozialer Arbeit oder in Nachbargebieten der Sozialen Arbeit wie klinische Heilpädagogik, Erziehungswissenschaften, Psychologie oder Sozialwissenschaften mit einem Abschluss auf Niveau Bachelor (180 ECTS) oder Master (90-120 ECTS, vormals Lizenziat). Die Berücksichtigung dieser Ausbildungen erfolgt nach sechsmonatiger Berufserfahrung als Erzieher oder Erzieherin im stationären Bereich. (BJ, 2024, S. 5)

Auf kantonaler Ebene gibt es im Bereich Kinder und Jugendliche ebenso konkrete Anforderungen an Organisationen und deren Mitarbeitende.

In der Verordnung über die Aufsicht über stationäre Einrichtungen und ambulante Leistungen für Kinder (ALKV, 2021) finden sich konkretere Regulierungen dazu, wer in welcher Funktion tätig sein kann und wie stationäre Einrichtungen strukturiert sein sollen. In Art. 19 wird festgehalten, dass ein schriftliches Betriebskonzept, welches organisatorische und pädagogische Grundsätze beschreibt, vorhanden sein muss. Bezüglich der Leitungspersonen wird in Art. 20, Abs. 1 ausgeführt, dass diese nachweislich (bezüglich Persönlichkeit, Gesundheit, Eignung und Ausbildung) für die der Organisation anvertrauten Kinder und Jugendlichen sorgen können. Dies beinhaltet in Abs. 2 a-c, dass Leitungspersonen über einen tertiären pädagogischen (Sozialpädagogik, Heilpädagogik, Soziale Arbeit) oder einen vergleichbaren Abschluss, eine für den stationären Bereich relevante Führungsausbildung und über mehrjährige Berufserfahrung im Sozialbereich verfügen. Weiter müssen die Leitungspersonen sicherstellen, dass die Angestellten „über die fachlichen, erzieherischen, persönlichen und gesundheitlichen Voraussetzungen verfügen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind“ (ALKV, 2021, Art 21, Abs. 1). Zudem wird in Art. 21, Abs. 2 ausgeführt, dass der Verteilungsschlüssel und die benötigte Qualifikation der Mitarbeitenden von der Bewilligungsbehörde in Bezug auf das Leistungsangebot und die bewilligten Plätze festgelegt werden.

Auch die in *Kapitel 4.2* beschriebene strafrechtliche Überprüfung wird in der ALKV verbindlich geregelt. Art. 22, Abs. 1 beschreibt, dass in der Organisation angestellte Personen sich „nicht in einem laufenden Strafverfahren befinden oder wegen einer Straftat verurteilt worden sein [dürfen], die aufgrund der Schwere oder Art die Eignung zur Betreuung von Kindern in Frage stellt“ (ALKV, 2021, Art 22, Abs. 1).

Wie bereits im *Kapitel 4.3.1.2* ausgeführt, müssen Organisationen, um staatlich anerkannt zu werden, der IVSE angehören, die klare Ausbildungsanforderungen an die Angestellten aufweist. Damit Einrichtungen der IVSE entsprechen, müssen diese die Rahmenrichtlinien zu den

Qualitätsanforderungen erfüllen (SODK, 2005). So gilt in Einrichtungen für Kinder und Jugendliche:

Mindestens zwei Drittel des erzieherisch und beraterisch tätigen Personals verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung in sozialer Arbeit (Sozialpädagogik, Sozialarbeit, soziokultureller Animation beziehungsweise Pädagogik oder Psychologie) an einer höheren Fachschule, Fachhochschule oder Hochschule. Zur Quote zählen auch die Heimleitung sowie jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer anerkannten Ausbildung stehen. (SODK, 2005, S. 2)

In Werkstätten und Wohnheimen für Erwachsene mit Beeinträchtigungen benötigt „mindestens die Hälfte der Betreuungspersonen über einen eidgenössisch anerkannten Ausbildungsabschluss im Sozial oder Gesundheitsbereich oder einen interkantonal anerkannten Ausbildungsabschluss im Betreuungsbereich oder eine Weiterbildung in diesen Bereichen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Aus- oder Weiterbildung befinden, werden angerechnet“ (SODK, 2005, S.3).

Für stationäre Angebote im Suchtbereich und der externen Sonderschulung werden durch die IVSE keine Vorgaben bezüglich Mindestanforderungen des Personals festgehalten. Es wird jedoch im Suchtbereich darauf hingewiesen, dass in erster Linie das Qualitätssystem *Qualität Therapie Drogen Alkohol* (QuaTheDA) des Bundesamtes für Gesundheit [BAG] (2020) anzuwenden ist, welches durch strukturierte Prozesse sowie Weiterbildungs- und Schutzmassnahmen eine professionelle Personalarbeit sicherstellt (BAG, 2020; SODK, 2005). Für Sonderschulen gelten, insbesondere hinsichtlich Organisation und Qualitätsentwicklung, die Vorgaben der jeweiligen kantonalen Bildungsgesetze (SODK, 2005). Überprüft werden die Einhaltung der Richtlinien der IVSE sowie die Anforderungen der Leistungsverträge jeweils durch den Standortkanton der Organisation.

Zur Verortung im Berufsfeld der ganzen SA sei gesagt, dass sich auch ausserhalb des stationären Bereichs in Gesetzen Vorgaben bezüglich der Ausbildungsabschlüsse von Angestellten in der Sozialen Arbeit finden.

So findet sich beispielsweise im Gesetz über Kindes- und Erwachsenenschutz (KESG, 2012) in Art. 8, Abs. 3, dass die Angestellten der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde über eine tertiäre Ausbildung (Universität und Fachhochschule) in den Disziplinen Rechts- oder Wirtschaftswissenschaft, Soziale Arbeit, Pädagogik, Psychologie, Medizin oder über eine vergleichbare Ausbildung verfügen müssen.

Auch für das Handlungsfeld der Sozialhilfe finden sich in der Verordnung über die öffentliche Sozialhilfe (SHV, 2001) Vorgaben bezüglich der Abschlüsse von Mitarbeitenden auf Sozialdiensten. In Art. 3b, Abs. 1 wird festgehalten, dass Sozialarbeitende über eine abgeschlossene Ausbildung in Sozialarbeit oder Sozialpädagogik an einer anerkannten

Hochschule, Fachhochschule, höheren Fachschule oder Fachschule verfügen oder eine solche Ausbildung berufsbegleitend absolvieren. In Abs. 2 wird erläutert, dass eine andere gleichwertige Ausbildung mit inhaltlichem Bezug zu Sozialer Arbeit ebenfalls den Anforderungen entspricht.

4.3.1.5 Kontrolle

In den beschriebenen Gesetzen und Verordnungen finden sich auch Bestimmungen über die Kontrolle dieser Vorgaben. Diese werden unterschiedlich detailliert ausgeführt.

Auf Bundesebene wird in der PAVO (1977) in Art. 15 Abs. 2 erlassen, dass durch die Kantone mittels Augenschein, Besprechungen und Erkundigungen geprüft wird, ob die Kriterien für die Bewilligung immer noch erfüllt sind und es wird angeordnet, dass zur Überprüfung der Leitung sowie der Mitarbeitenden Strafregisterauszüge eingeholt werden müssen. In Art. 19 wird in Abs. 1 beschrieben, dass dafür mindestens alle zwei Jahre eine sachkundige Vertretung der Behörde das Heim besuchen muss, um nach Abs. 2 in geeigneter Weise das Befinden und die Betreuung der Minderjährigen einzuschätzen. In Art. 20 wird beschrieben, dass die Bewilligung entzogen wird, wenn Mängel auch mittels Unterstützung nicht beseitigt werden können. Die Organisation wird geschlossen und die Minderjährigen anderswo untergebracht.

In den Beitragsrichtlinien des BJ (2024) für stationäre Einrichtungen für Minderjährige und junge Erwachsene wird beschrieben, dass alle vier Jahre zusammen mit dem Kanton kontrolliert wird, ob die Anerkennungsbedingungen noch erfüllt sind. Dafür muss die kantonale Verbindungsstelle ein Bewilligungs- und Aufsichtskonzept sowie den letzten Inspektionsbericht einreichen und von der Organisation muss eine Selbstdeklaration ausgefüllt werden.

Auf kantonaler Ebene legt das SLG (2021) ebenfalls Bestimmungen zur Überprüfung fest. Die Aufsicht obliegt der GSI (Art. 100, Abs.1). Die zuständige Behörde „überprüft risikobasiert, ob die Leistungserbringer die gesetzlichen Voraussetzungen für ihre Tätigkeit erfüllen und ihre Leistungen in guter Qualität erbringen. Zu diesem Zweck kann sie jederzeit Kontrollen durchführen“ (SLG, 2021, Art. 100, Abs. 3). Zudem wird in der Verordnung über die sozialen Leistungsangebote (SLV, 2021) Art. 52, Abs. 1 & 2 ausgeführt, dass Einrichtungen des stationären Behinderten- und Suchtbereichs vor der Anstellung und danach alle fünf Jahre die Strafregisterauszüge der Mitarbeitenden überprüfen müssen.

Für den stationären Kinder- und Jugendbereich führt ebenfalls auf Kantonsebene die ALKV (2021) aus, dass die strafrechtliche Überprüfung der Angestellten mindestens alle fünf Jahre wiederholt werden muss. Zudem sind alle in der Organisation tätigen Personen vertraglich dazu verpflichtet, über laufende Strafverfahren zu informieren (Art. 22, Abs. 2). Die anderen benannten Anforderungen (geeignete Betreuung, Qualitätsnormen etc.) und Voraussetzungen sowie deren Erfüllung werden durch eine organisationsinterne Aufsicht (Art. 24) und der von der Direktion für

Inneres und Justiz beauftragten Stelle (Art. 26) überprüft. Dies geschieht unter anderem durch unangemeldete Besuche in der Organisation (Art. 26, Abs. 3 a) oder durch das Einholen von Informationen von externen Fachpersonen (Art. 26, Abs. 3 b). Wenn die Anforderungen nicht mehr erfüllt sind oder anderweitige Verstösse auftreten, kann die Bewilligung entzogen werden (Art. 29).

Diese Ausführungen zeigen, dass das Nichteinhalten der Voraussetzungen und somit auch die Regulierungen der Sozialen Arbeit bis zu einer Schliessung der Organisation führen können. Weiter wird auch klar, dass den Organisationen viel Verantwortung übertragen ist, adäquate Konzepte und Prozesse zu verfassen, sowie geeignete Mitarbeitende anzustellen, damit sie ihren staatlichen Auftrag entsprechend ausführen können.

4.3.2 Mesoebene: Organisationen und Qualitätsmanagement

Auf der Mesoebene verorten die Autorinnen nebst den Organisationen, die stationäre Leistungen anbieten, die Berufs- und Interessenverbände sowie Unternehmen, die in Qualitätsmanagementfragen beraten und zertifizieren. Der Beitritt und die damit einhergehende Verpflichtung, sich deren Berufskodizes, Richtlinien, Standards etc. entsprechend zu verhalten, ist freiwillig. Die Wirkungen, die sich für Mitglieder dieser Organisationen ergeben, ähneln teilweise Ausprägungen auf der Makroebene in Bezug auf ihre Verbindlichkeit, sind aber dennoch aufgrund ihrer Gestaltung in Vereinen etc. der Mesoebene zuzuordnen.

AvenirSocial ist der Berufsverband der Sozialen Arbeit in der Schweiz und wurde 2005 gegründet (AvenirSocial, o. D.). Er vertritt tertiär ausgebildete Fachpersonen aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern. Er hat 2010 den Berufskodex verfasst und ist gerade dabei, diesen neu zu überarbeiten. Er setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen und den gesellschaftlichen und politischen Status der Sozialen Arbeit zu verbessern. Weiter veröffentlicht AvenirSocial unter anderem die Fachzeitschrift *SozialAktuell*, Positionspapiere und Verbandsbroschüren (AvenirSocial, o. D.). In den Ausführungen zu Handlungsmöglichkeiten für Organisationen (AvenirSocial, 2023) wird einerseits beschrieben, wie die Arbeitsbedingungen verbessert werden können, um qualitativ hochstehende Leistungen zu erbringen, anderseits auch Regulierungsmechanismen, welche bereits im *Kapitel 4.2* ausgeführt wurden. Er fordert Führungspersonen auf, sich gegenüber der Träger*innenschaft für bessere (finanzielle) Bedingungen einzusetzen und den Mitarbeitenden Arbeitszeit für politisches Engagement wie auch für Beteiligung in Berufs- und Fachverbänden bereitzustellen. Es wird ausgeführt, dass die Arbeitszeiten wenn möglich flexibilisiert und Pensen gegebenenfalls angepasst werden sollten. Zudem wird vorgeschlagen, dass mindestens einmal im Jahr ein strukturiertes Mitarbeiter*innengespräch geführt werden sollte, um die Zusammenarbeit zu klären und um allfällige Ziele und Entwicklungspotentiale zu eruieren. Es sollten auch klare Stellenbeschriebe

und Aufgabenzuteilungen vorhanden sein. Weiter heben sie die Relevanz der Einarbeitungszeit hervor und dass für diese genügend Ressourcen zur Verfügung stehen müssen.

Integras ist der Fachverband für Sozial- und Sonderpädagogik und in der ganzen Schweiz tätig. Sein Ziel ist es, die Fachlichkeit im sozialpädagogischen, insbesondere im stationären Bereich zu fördern. Er erarbeitet unter anderem Standards, veröffentlicht das Fachmagazin *Thema*, wie auch Stellungnahmen und stellt Tools zur Qualitätssicherung zur Verfügung (integras, o. D.).

SOCIALBERN ist ein im Kanton Bern agierender Branchen- und Arbeitgeberverband. Er vertritt die Interessen von Organisationen im stationären Bereich gegenüber der Politik und stellt unter anderem Hilfsmittel und Handlungsempfehlungen zur Verfügung (SOCIALBERN, o. D.).

Im Bereich des Qualitätsmanagements sozialer Organisationen finden sich diverse Unternehmen, die Beratungen, Bewertungen und Zertifizierungen vornehmen.

Eine dieser Organisationen ist die Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management-Systeme (SQS), diese bewertet und zertifiziert Qualitätsmanagement der gesamten Organisationen. Die SQS selbst ist durch die Schweizerische Akkreditierungsstelle akkreditiert und sie prüft nach diversen Normen und Standards (SQS, o. D.). Es gibt auch Instrumente, welche nur einen Teilaspekt der Organisation betreffen. Der Bündner Standard ist beispielsweise eine solche Instrumentensammlung. Diese hat zum Ziel, Grenzverletzungen zu erkennen, einzuordnen, professionell zu bearbeiten und transparent zu machen (Stiftung Bündner Standard, o. D.).

Wie diese kurze beispielhafte Aufzählung und Ausführung von Verbänden, deren Empfehlungen und Hilfsmitteln zeigt, gibt es diverse Orte, an denen sich Fachpersonen oder Organisationen beteiligen und engagieren können. In den Beispielen finden sich Gatekeeping-Mechanismen wie Mitarbeiter*innengespräche, Einarbeitungszeit und Empfehlungen zur Anpassung der Arbeitszeiten und Pensen. Weiter bestehen, wenn Organisationen Beratung bezüglich des Qualitätsmanagements benötigen, diverse Angebote. Den Autorinnen wurde jedoch nicht ersichtlich, unter welchen konkreten Umständen Personen und Organisationen ausgeschlossen werden und welche Konsequenzen dies nach sich zieht.

4.3.3 Mikroebene: Soft Skills und Persönlichkeitsmerkmale

Wie bereits bei in *Kapitel 4.2* ausgeführt, spielen bei der Zugangsregulierung ins Berufsfeld auch persönliche Eigenschaften der Sozialarbeitenden eine Rolle.

In der Schweiz erscheinen diese ebenso relevant. In einer Analyse von 300 Stelleninseraten, welche im Jahr 2018 auf sozialinfo.ch veröffentlicht wurden, beschreiben Madörin et al. (2020) dass Soft Skills in fast allen Stelleninseraten aufgeführt sind, in den meisten sogar mehrere. Sie

gehen davon aus, dass die aufgeführten Fähigkeiten als wesentlich für die Arbeit, jedoch nicht als selbstverständlich angeschaut werden. Zu den am häufigsten genannten gehören Teamfähigkeit und Belastbarkeit, in 45% der Stelleninserate erwähnt, gefolgt von Selbstständigkeit (in 36%) und Flexibilität und Freude (beide in 33%). Weniger stark vertreten waren Offenheit und Ausdrucksfähigkeit (in 10%), Durchsetzungsvermögen (in 12%), Engagement (in 15%) und Verantwortungsbewusstsein (in 16%) (Madörin et al., 2020). Dies zeigt, dass von Arbeitnehmenden im Sozialbereich viele verschiedene Soft Skills verlangt werden und dass vermutlich Personen, die im Anstellungsprozess diese Fähigkeiten nicht präsentieren können oder noch Entwicklungsbedarf in diesen Bereichen aufweisen, eher ausgeschlossen werden.

Im Kontext der Mikroebene ist die Ausprägung von Alter und Geschlecht auch relevant. Diese zeigen Folgen von Gatekeeping-Mechanismen auf, nämlich wer effektiv im Berufsfeld arbeitet oder ausgebildet wird. In der Fachkräftestudie von Amberg et al. (2024) wurde mit ca. 50% unter 37 Jahren ein hoher Anteil an jüngeren Arbeitskräften festgestellt und es wurde erläutert, dass im Vergleich zu letzten Studie (IWSB, 2016) ein Anstieg der Ausbildungsabschlüsse verzeichnet wurde. Detaillierte Gründe dieser Gegebenheit wurden in der Studie nicht erläutert. Dies könnte in den Augen der Autorinnen möglicherweise daran liegen, dass aufgrund der angespannten Fachkräftesituation der letzten Jahre in die Ausbildung investiert wurde und dass eher junge Menschen eine Ausbildung absolvieren. Weitere Vermutungen sind, dass die hohen Anforderungen⁹ im Berufsfeld, insbesondere auch im stationären Bereich, dazu führen, dass ältere Personen allenfalls durch familiäre Verpflichtungen mehr Schwierigkeiten haben, im Berufsfeld tätig zu sein. Weiter könnten die mit höherem Alter steigenden Lohnkosten, wie auch die potenzielle Anstellungsdauer in der Organisation, Gründe sein, weshalb allenfalls jüngere Arbeitnehmende bevorzugt werden.

In Bezug auf die Geschlechterverteilung im Berufsfeld beschrieben Müller et al. (2017) in ihrer Studie zu Merkmalen (Ausbildung, Erwerbsverläufe etc.) der Angestellten im Sozialbereich, dass durchschnittlich 76% der befragten Arbeitnehmenden weiblich sind. Bei der Erhebung des Bundesamts für Statistik [BFS] (2024c) bezüglich der Eintritte in Fachhochschulen ergab sich für die Soziale Arbeit 2017 ein Frauenanteil von 74.1%. In der aktuellsten Erhebung von 2023 lag dieser bei 73.2%. In diesen beiden Untersuchungen wurde zwar nicht die gleiche Gruppe betrachtet, aber sie zeigen dennoch ein ungleiches Geschlechterverhältnis und dieses scheint sich durch die knappe 1% Reduktion des Frauenanteils an den Hochschulen zwischen 2017 und 2023 eher langsam zu reduzieren. Der Geschlechterunterschied kann davon herrühren, dass Berufe der Sozialen Arbeit als *typische* Frauenberufe gelten und erst in jüngerer Zeit Anstrengungen unternommen wurden, um das Berufsfeld zu diversifizieren, wie beispielsweise

⁹ Nennung von Belastbarkeit, Flexibilität etc. in der Stelleninseratsanalyse von Madörin et al. (2020).

die Kampagne¹⁰ *Männer in Soziale Berufe* von 2021. Der grosse Geschlechterunterschied könnte auch einen Einfluss auf die Auswahlprozesse von Organisationen haben, so wird allenfalls je nach Teamzusammensetzung oder Angebotsausrichtung ein Geschlecht bevorzugt.

4.4 Kritische Betrachtung von Zugangsregulierungen

McCurdy et al. (2018) sammeln eine Übersicht unterschiedlicher Positionen bezüglich der Regulierung der Berufsausübung. Befürworter*innen sehen in dieser die Möglichkeit, Klientel zu schützen und die Soziale Arbeit als Profession zu stärken. Weiter werden sich professionelle Weiterentwicklung und Erhöhung der Qualität versprochen. Kritisch wird unter der noch unklaren Wirksamkeit betrachtet, welche Kosten für Staat und Sozialarbeitende dadurch anfallen können. Weiter wird als Herausforderung beschrieben, dass die Abgrenzungen des Tätigkeitsbereichs zu Professionellen der Sozialen Arbeit und anderen Berufen des Sozialbereichs unklar seien. Dies stelle die Nützlichkeit von Gesetzgebung, welche nur Personen mit akademischem Abschluss im Fokus habe, infrage – insbesondere, da in vielen Ländern die Minderheit aller Beschäftigten im Sozialbereich über einen solchen verfügt.

Kritisch erscheint auch die von Worsley et al. (2020a) angesprochene Gegebenheit, dass strukturelle Voraussetzungen, wie Arbeitsbedingungen, bei den Anhörungen von Sozialarbeitenden, denen Fehlverhalten vorgeworfen wurde, vernachlässigt wurden. Daher erscheint den Autorinnen notwendig, dass Gatekeeping-Strukturen, in welchen so viel Macht vorhanden ist, so ausgestaltet sind, dass dann auch effektiv die richtigen Personen oder auch Organisationen zur Verantwortung gezogen werden, wenn es zu Fehlentscheidungen oder Fehlverhalten kommt.

Im Zusammenhang mit dem Übernehmen einer Gatekeeping-Funktion für die Soziale Arbeit ergeben sich auch für die Personen, die diese ausführen müssen, Herausforderungen. Finch & Poletti (2014) wie auch Raine (2022) beschreiben, dass viele der Befragten¹¹ Gefühle wie Angst, Frustration und Trauer empfanden, wenn sie eine Person ausschliessen mussten. Weiter wurde ein Spannungsfeld zwischen dem Schutz der Profession/Öffentlichkeit und dem Einfluss der Entscheidung auf das Leben der Abgelehnten benannt. Raine (2022) empfiehlt diesbezüglich,

¹⁰ Diese wurde lanciert vom Dachverband Schweizer Männer- & Väterorganisationen männer.ch, der Fachkonferenz Soziale Arbeit der Fachhochschulen Schweiz SASSA und der Schweizerischen Plattform der Ausbildungen im Sozialbereich. Sie wurde unterstützt vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann [EBG] und sozialinfo.ch (männer.ch, o. D.).

¹¹ Sie haben zwar Personen befragt, welche in der Ausbildung regulieren, in den Augen der Autorinnen lässt sich jedoch vermuten, dass ähnliche Empfindungen und Spannungsfelder auch für andere Personen in regulierenden Positionen auftreten.

dass die Gatekeeper in ein stabiles Team eingebettet sein sollten und über Unterstützung von den ihnen vorgesetzten Stellen verfügen.

Ein weiterer zu reflektierender Punkt ist, dass viele der gesetzlichen Regulierungsmechanismen an Ausbildungsabschlüsse geknüpft sind. Gerade in einer Gesellschaftsstruktur, in der aufgrund von Herkunft, Sprache, Geschlecht, Beeinträchtigungen oder auch sozioökonomischen Voraussetzungen sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Benachteiligungen im Bildungssystem und bei den Anstellungsvoraussetzungen entstehen (Graf & Kopp, 2021), muss Regulierung kritisch hinterfragt werden. Während besonders im Zugang zu Ausbildung bereits viele dieser Diskriminierungsformen den Zugang erschweren, stellt auch die Anerkennung von internationalen Ausbildungsabschlüssen eine Herausforderung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dar (Fibbi et al., 2018).

Nicht nur Personen, welche als Sozialarbeitende arbeiten wollen, sind Opfer von Diskriminierungen, sondern auch die Klientel ist, unter anderem durch Sozialarbeitende, davon betroffen. Diesbezüglich beschreiben Baines et al. (2020), dass in British Columbia und Québec, Kanada trotz des Lizenzierungsverfahrens rassistisches Fehlverhalten gezeigt wurde, welches für einige Klient*innen sogar den Tod zur Folge hatte. Sie argumentieren daher, dass die Lizenzierung, der sich von ihr versprochene Schutz der Öffentlichkeit, insbesondere marginalisierter Gruppen, nicht erreicht hat und somit grundlegend über staatliche Regulierung nachgedacht und diskutiert werden muss.

5 Forschungsdesign

Im Folgenden werden die zugrundeliegende Methodik der Forschung erläutert und begründet sowie die Schritte des methodischen Vorgehens dargelegt. Darüber hinaus beinhaltet dieses Kapitel eine kurze Evaluation des Forschungsverlaufes.

5.1 Auswahl und Begründung der Methodik

Die Autorinnen haben sich dazu entschieden, ihre Arbeit durch einen empirischen Teil zu ergänzen, damit neben den theoretischen Erarbeitungen auch eine praxisorientierte Perspektive Raum erhält. Besonders erhofften sich die Autorinnen dadurch einen vertieften Einblick in die Handhabung und Ausprägung von Zugangsregulierungen in den Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz.

Einerseits wurden Fakteninformationen bezüglich der einzelnen Mittel, welche in den Organisationen angewandt werden, um den Zugang ins Berufsfeld zu regulieren und qualitative Standards zu erhalten, gesammelt. Andererseits sollten Positionen oder Erwartungen bezüglich aktueller Entwicklungen und Verantwortlichkeiten, besonders in Bezug auf die dritte Unterfrage unserer Forschungsfrage, ersichtlich werden.

Da Zugangsregulierungen und deren Mechanismen, wie die Literaturrecherche und die Theorieausführungen in dieser Arbeit zeigen, wenig Bekanntheit geniessen, nicht standardisiert, kontextabhängig und teilweise sogar individuelle Entscheidungen von Fachpersonen sind, schien nur eine qualitative Forschung die komplexen Prozesse in ihrer Tiefe und Vielfalt erfassen zu können.

Obwohl zur Beantwortung der Forschungsfrage auch einige Faktenfragen gestellt werden mussten, welche bedingt auch durch eine quantitative Forschung erarbeitbar gewesen wären, ergab sich für die Autorinnen durch den persönlicheren Aspekt eines Dialogs und die Möglichkeit, das Thema verständlich einzuführen und Nachfragen zu beantworten, die Entscheidung zu einer qualitativen Erhebung durch Expert*inneninterviews. Nach Kaiser „definieren sich Experten, erstens, über Position und Status sowie über das ihnen zugeschriebene Wissen“ (Kaiser, 2021, S. 44) und zweitens als „Träger des für die wissenschaftliche Analyse relevanten Funktionswissens“ (Kaiser, 2021, S. 44). Das benötigte Erfahrungswissen der Expert*innen bezüglich ihrer Organisationsmechanismen und Regulierungen wäre anhand einer standardisierten, schriftlichen Befragung kaum erfassbar gewesen, was die Entscheidung für Expert*inneninterviews weiter unterstreicht.

Um die Interviews analysieren und Antworten auf die Forschungsfrage ableiten zu können, wurde das Interviewmaterial anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) ausgewertet.

Da die Autorinnen bisher mit der Führung von Expert*inneninterviews und qualitativen Inhaltsanalysen wenig vertraut waren, wurde das Werk von Gläser und Laudel (2009) als Theoriegrundlage gewählt. Darin führen diese eine klare Schritt-für-Schritt Anleitung für die

empirische Arbeit aus und zeigen diese anhand von Beispielen auf, was die Einarbeitung in die Empirie für die Autorinnen erleichterte.

5.2 Leitfadiskonstruktion

Da nach Gläser und Laudel (2009) Expert*inneninterviews in der Regel anhand eines Leitfadens geführt werden, der die Interviews strukturiert und einen Vergleich der Antworten zulässt, wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt. Gläser und Laudel weisen weiter auf die Wichtigkeit des Ablaufs der Interviewfragen hin. Durch den Interviewleitfaden (im Anhang) sollte ein natürlicher Gesprächsverlauf entstehen, weshalb thematisch verwandte Inhalte aufeinanderfolgend aufgeführt wurden. Aus der Literaturrecherche und den Forschungsfragen dieser Arbeit wurden folgende sechs Themenkategorien abgeleitet, anhand welcher Interviewfragen ausgearbeitet wurden:

1. Thema: Kontext der Organisation
2. Thema: Gatekeeping-Mechanismen
3. Thema: professionelle Standards
4. Thema: Verantwortung der Organisation
5. Thema: Herausforderungen
6. Thema: Zukunftsperspektiven und eigene Fragen/Anregungen der Organisation

Auch beim Aufbau des Interviewleitfadens orientierten sich die Autorinnen an den Empfehlungen von Gläser und Laudel (2009). Zur lesbaren Übersicht wurden die Hauptfragen und Erzählanregungen unterstrichen dargestellt. Weitere Detailfragen, welche unbedingt beantwortet werden sollten, wurden jeweils unter der Hauptfrage aufgelistet. Dies diente der Überprüfung, ob relevante Aspekte durch die Erzählfrage beantwortet wurden, oder diese gegebenenfalls noch nachgestellt werden mussten. Weiter wurde darauf geachtet, dass zu Beginn, wie auch im Abschluss des Leitfadens, eine leichte Frage erarbeitet wurde, welche für den/die Interviewpartner*in angenehm zu beantworten war. Nach der Erarbeitung der Interviewfragen wurde, wie von Gläser und Laudel (2009) empfohlen, bei jeder noch einmal geprüft, warum die Frage gestellt wird, wonach die Frage fragt, weshalb die Frage so formuliert ist und wieso sie an dieser Stelle im Leitfaden steht.

Zudem wurde für den Einstieg in den Leitfaden, wie von Gläser und Laudel (2009) empfohlen, ein Text erstellt, welcher Zweck und Ziel des Interviews erfasst. Auch wurde festgehalten, dass die Expert*innen über die Verwendung der Daten und die Anonymisierung informiert werden und deren Einwilligung eingeholt wird.

5.3 Auswahl der interviewten Personen

Aufgrund des Umfangs dieser Arbeit und des Interesses, Interviews zu führen, welche die Thematik vertieft erfassen und entsprechend etwas länger dauern, haben sich die Autorinnen dazu entschieden, drei Interviews durchzuführen. Geeignete Personen für Expert*inneninterviews sollen über die benötigten Informationen verfügen und auch bereit sein, diese zu teilen (Gläser und Laudel, 2009). Um entsprechende Personen zu finden, wurden zuerst geeignete Organisationen ausgewählt.

Um festzulegen, welche Organisationen für die Interviews anzufragen sind, wurden aufgrund der vielfältigen Organisations- und Arbeitslandschaft Kriterien ausgearbeitet, welche sicherstellen sollten, dass die erhobenen Daten miteinander vergleichbar sind und idealerweise Schlüsse für das ganze Feld der Sozialen Arbeit abgeleitet oder angedeutet werden können. Für das Erfassen von Gatekeeping-Mechanismen hielten die Autorinnen besonders die Grösse und die Finanzierung der Organisation für wichtig, da diese Bedingungen bereits Voraussetzungen schaffen, die den Zugang zum Berufsfeld regulieren und sich auf die Organisationen auswirken. Um der Vielfalt der Sozialen Arbeit gerecht zu werden, sollten die Organisationen unterschiedliche Zielgruppen haben. Das stationäre Setting bietet eine grosse Vielfalt an Organisationsgrössen, Rechtsformen und Adressat*innen, weshalb wir uns für eine Auswahl aus diesem Feld entschieden. Dazu kommt, dass in stationären Organisationen oft Fachpersonen der Sozialen Arbeit mit unterschiedlichen Ausbildungen sowie Quereinsteigende arbeiten. Diese Ausgangslage erschien den Autorinnen als geeignet, um diverse Zugangsregulierungen zu erfassen. Dazu kommt, dass im stationären Setting aufgrund der Ganztagesbetreuung gewisse Regelungen des Arbeitsgesetzes (ArG, Art. 3 Abs. e) im Vergleich mit anderen Bereichen der Sozialen Arbeit anders oder gar nicht gelten. Der in diesem Setting besonders prekär erscheinende Fachkräftemangel (AvenirSocial & VPOD Bern, 2024) gibt auch Anlass, die Stabilität der Zugangsregulierungen zu erfragen.

Aufbauend auf diesen Kriterien für die Organisationen sollten die zu interviewenden Expert*innen im Anstellungsverfahren für Sozialarbeitende beteiligt sein und Kenntnisse über relevante Informationen wie die Finanzierung der Organisation oder mögliche Vorgaben bezüglich Anstellungen haben. Daraus liess sich erschliessen, dass besonders Geschäftsleitungen oder bereichsleitende Personen passend erschienen.

Anhand dieser Kriterien wurden drei Organisationen ausgesucht und per Mail für ein Interview angefragt. Dabei wurde, wenn möglich, die Anfrage direkt an Leitungspersonen verschickt oder angemerkt, mit welchen Personen wir das Interview gerne durchführen möchten. Dem Mail wurde ein Infoblatt angefügt (im Anhang), auf welchem eine Einführung in die Thematik beschrieben wurde sowie alle nötigen Informationen zu den Durchführungsmodalitäten. Von den angefragten Organisationen erhielten wir von einer keine Antwort, weshalb wir eine vierte Organisation anfragten. Somit wurden drei Expert*inneninterviews geführt.

Interview 1 wurde mit der Geschäftsleitung einer Organisation geführt, welche in der stationären Kinder- und Jugendarbeit Angebote bietet. Interview 2 wurde mit zwei Personen geführt. Die angefragte Geschäftsleitung wünschte sich dies, damit Fragen zur Organisationsführung von ihr und Fragen zur Rekrutierung und Praxis von der konkreten Bereichsleitung beantwortet werden können. Die Organisation fungiert hauptsächlich im stationären Suchtbereich. Zuletzt wurde das Interview 3 mit der Bereichsleitung einer Organisation für Menschen mit Körper- und Mehrfachbeeinträchtigungen geführt. Aus der vorgängigen Internetrecherche wurde ersichtlich, dass alle drei Organisationen öffentliche Gelder durch den Standortkanton erhalten und der IVSE angeschlossen sind (SODK, o. D.-b). Zwei der drei Organisationen haben zusätzlich einen Leistungsvertrag mit dem Standortkanton abgeschlossen. Die Organisationen unterscheiden sich neben den Adressat*innen durch ihre Grösse und reichen von Klein- bis Grossunternehmen¹².

5.4 Durchführung Interviews und Datenerhebung (Transkription)

Für die Durchführung der Interviews wurde den Personen die Wahl gelassen, ob die Autorinnen in die Organisation kommen sollen, oder ob das Interview an der BFH stattfindet. Alle Personen wünschten eine Befragung in den Organisationen. Die drei Interviews fanden im Zeitraum vom 24.3. bis 31.3.2025 statt, es wurde jeweils eine Stunde eingeplant, wobei diese meist kürzer (ca. 45 Minuten) ausfielen. Die Interviews fanden auf Schweizerdeutsch statt, um eine möglichst angenehme Gesprächsatmosphäre zu gestalten und authentische Antworten zu ermöglichen.

Zu Beginn der Interviews wurden die Expert*innen noch einmal mit der Thematik vertraut gemacht (die wichtigsten Informationen erhielten sie bereits per Mail bei der Anfrage), der Ablauf wurde geschildert und sie wurden auf die Datenschutzbestimmungen aufmerksam gemacht. Zur Sicherstellung der legalen Nutzung der Interviews im Rahmen dieser Arbeit haben die Interviewpartner*innen Einverständniserklärungen unterzeichnet (im vertraulichen Anhang).

Die Autorinnen führten alle Interviews in derselben Rollenverteilung, bei welcher eine Person die Leitung des Interviews übernahm, während die andere Person überprüfte, welche Unterfragen des Leitfadens bereits abgedeckt wurden, wenn nötig Nachfragen stellte und das Zeitmanagement übernahm. Um während des Interviews kein Protokoll oder Notizen anfertigen zu müssen und damit ein natürlicher Redefluss währenddessen möglich war, wurden die Interviews auf Tonträgern aufgezeichnet, um später transkribiert zu werden. Da die Interviewsituation nach Gläser und Laudel (2009) das Interview beeinflusst, empfehlen diese, im Anschluss an ein Interview ein Kurzprotokoll zu erstellen. Sie empfehlen dabei je einen Kommentar zum Zustandekommen des Interviews und zur Bereitschaft der interviewten Person, zu den Rahmenbedingungen wie Dauer, Örtlichkeiten oder auch Störfaktoren, zu Bemerkungen im Gespräch und zur Nachinterviewphase zu erstellen. Dieser Kurzbericht dient dazu, die Antworten später möglicherweise auch einordnen zu können und einen Überblick über die

¹² Nach Grössenordnung des BFS (2024a).

geführten Interviews zu behalten. Entsprechend führten die Autorinnen nach jedem Interview ein solches Protokoll (im vertraulichen Anhang).

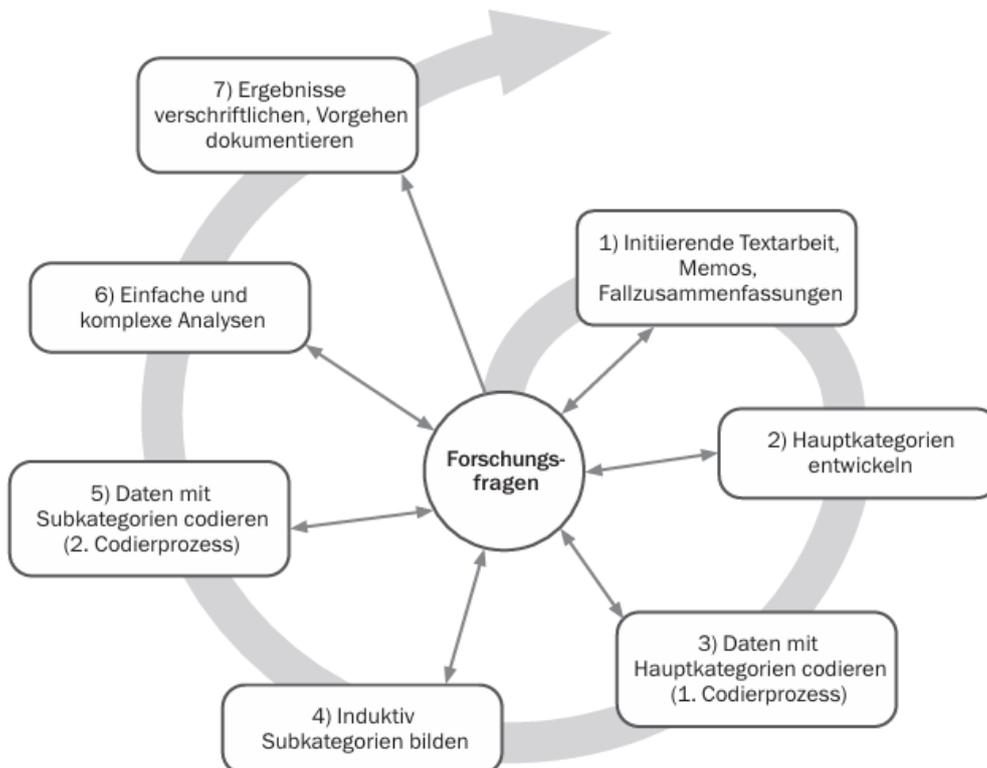
Zur Verschriftlichung der Interviews wurde das Open-Source und KI- gestützte Transkriptionsprogramm NoScribe (Dröge, 2024) verwendet. Dieses Programm versteht in begrenztem Mass Schweizerdeutsch und transkribierte die Audiodateien der Interviews in standarddeutschen Text. Nach diesem Schritt wurden die generierten Texte durch eine Autorin mit den Audiodateien verglichen, überarbeitet und ergänzt (Transkripte im vertraulichen Anhang). Dabei wurden die Transkriptionsregeln nach Gläser und Laudel (2009) eingehalten. So wurden beispielsweise Nebengeräusche wie Husten oder Lachen nur dann festgehalten, wenn diese eine Bedeutung für die Aussage darstellten.

5.5 Datenauswertung (Codierung und Analyse)

Für die Codierung und Analyse der Interviews wurde die qualitative Inhaltsanalyse nach Kuckartz und Rädiker (2024) gewählt, die folgenden Ausführungen dieses Kapitels beziehen sich entsprechend auf ihr Werk. Der Ablauf einer solchen Analyse, welche aus sieben Phasen besteht, ist in Abbildung 2 ersichtlich:

Abbildung 2

Ablauf einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse in 7 Phasen.



Anmerkung. Übernommen aus *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (S. 132), von U. Kuckartz & S. Rädiker, 2024, Beltz Juventa.

Kuckartz und Rädiker (2024) beschreiben den Ablauf einer qualitativen Inhaltsanalyse als oft nicht linear. Einige Phasen werden möglicherweise gleichzeitig gemacht oder es wird teilweise noch einmal im Ablauf zurückgegangen. Die qualitative Inhaltsanalyse wird als Prozess angeschaut, welcher alle in der Abbildung 2 ersichtlichen Aspekte beinhaltet und als Kern den Bezug zur Forschungsfrage hat.

Die erste Phase, die initiiierende Textarbeit, wurde bei dieser Arbeit teilweise bereits bei der Transkription der Interviews gemacht, Memos wurden grösstenteils während des Codierens erstellt.

Nach der Transkription bearbeiteten die Autorinnen Phase zwei. Nach Kuckartz und Rädiker (2024) werden zur Codierung des Materials Kategorien erstellt. Diese können auf verschiedene Arten gewählt werden. Zum einen gibt es die deduktive Möglichkeit: Dabei werden die Kategorien unabhängig vom Datenmaterial gebildet, zum Beispiel aufgrund vorgängig bearbeiteter Literatur zum Thema, Theorie, Interviewleitfaden oder Teilaspekte aus der Forschungsfrage. Die deduktiven Kategorien werden vor Betrachtung des Datenmaterials erarbeitet und zusammengestellt.

Als weitere Möglichkeit besteht die induktive Kategorienbildung. Dabei werden die Kategorien direkt aus dem Datenmaterial abgeleitet. „Kategorienbildung am Material ist ein aktiver Konstruktionsprozess, der theoretische Sensibilität und Kreativität erfordert“ (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 82).

Eine weitere Form der Kategorienbildung ist die Mischung der deduktiven und induktiven. So kann es beispielsweise sein, dass eine Hauptkategorie aufgrund von Theorie erstellt wird und sich dann durch die Betrachtung des Datenmaterials passende Subkategorien ergeben, welche zu beachten sind. Besonders bei einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse kommt diese Mischform oft vor, da dort in mehreren Codierungsdurchgängen deduktiv oder induktiv Kategorien gebildet werden.

Damit ein Kategoriensystem zusammenhängend und plausibel ist, sind nach Kuckartz und Rädiker (2024) einige Punkte zu beachten. Im Fokus steht dabei die Forschungsfrage und deren Beantwortung, die Kategorien sollten sich darauf beziehen. Dabei können diese auch im weiteren Sinne zum Forschungsthema passen, indem durch eine Kategorie zum Beispiel Kontextwissen erfasst wird. Sie sollen aber schlussendlich immer die Gesamtstruktur der Forschungsfrage widerspiegeln und sich darauf beziehen. So ergab sich zum Beispiel für die Autorinnen aus der Thematik die Kategorie der Finanzierung von Organisationen. Obwohl sich die Forschungsfrage nicht konkret darauf bezieht, ist es ein relevanter Faktor, welcher Gatekeeping-Mechanismen beeinflusst.

Ein Kategoriensystem soll alle relevanten Aspekte der Forschungsfrage abdecken. Wichtige Aussagen für die Beantwortung der Fragestellung, welche aber keiner Kategorie zugeordnet werden können, sollen gesammelt werden, wodurch möglicherweise weitere induktive Kategorien

entstehen. Im erstellten Kategorienkatalog dieser Arbeit wurde dies anhand der Kategorien *Sonstiges* getan.

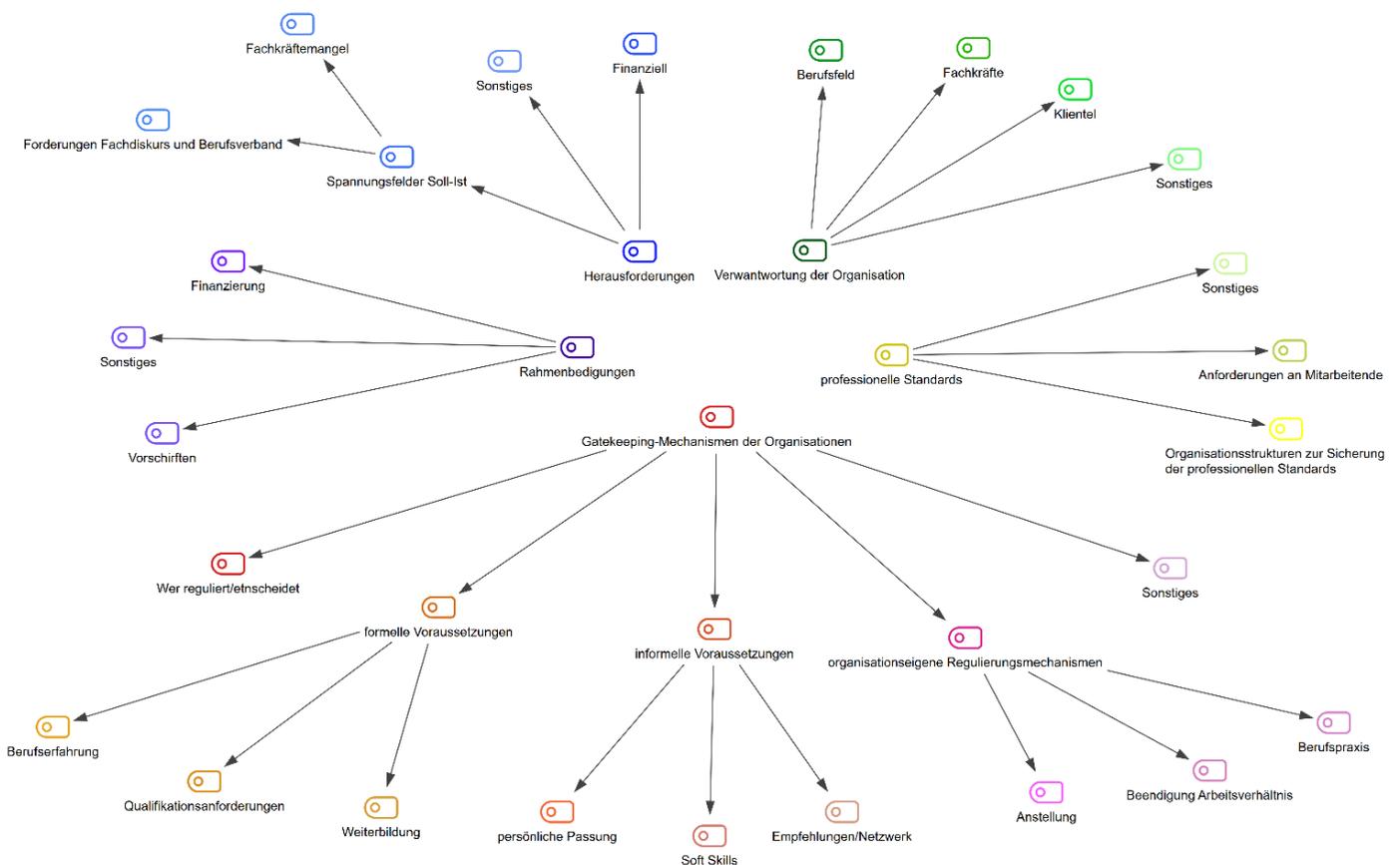
Damit ein kohärentes Kategoriensystem entsteht, müssen Hauptkategorien und Subkategorien zusammen eine Gestalt bilden und zusammenhängend sein. Dabei funktionieren die Subkategorien als Dimensionen oder Ausprägungen ihrer Hauptkategorien. Es soll immer wieder überprüft werden, ob Subkategorien möglicherweise als Hauptkategorie stehen sollten, besonders wenn eine Subkategorie weitere wichtige Unter Aspekte beinhaltet.

Ein weiterer wichtiger Aspekt bei der Kategorienbildung ist die Trennschärfe dieser. Die Kategorien müssen klar voneinander unterscheidbar sein und sollen sich nicht überschneiden. Begrifflichkeiten der Kategorien sollten wohlformuliert sein und Hauptkategorien sowie Subkategorien sollten gleichwertige Formulierungen haben. Sorgsam gewählte Begriffe helfen auch bei der Trennschärfe.

Anhand dieser Kriterien erarbeiteten die Autorinnen, bezogen auf ihre Forschungsfragen und deren Theorie, das in Abbildung 3 ersichtliche Kategoriensystem:

Abbildung 3

Erarbeitetes Kategoriensystem.



Anmerkung. Eigene Darstellung erstellt in MAXQDA (VERBI Software GmbH, o. D.).

Für die Codierung wurde die Software MAXQDA genutzt (VERBI Software GmbH, o. D.). Diese ermöglicht das Erstellen eines Codierungssystems und die einfache Codierung der Interviewstellen, indem der entsprechende Textteil in die gewünschte Kategorie eingefügt wird. Zur Auswertung konnten dadurch jeweils die einzelnen Kategorien mit den dazugehörigen Texten angezeigt werden. Die Software bietet weiter die Möglichkeit zur grafischen Darstellung von Ergebnissen, das Kategoriensystem in Abbildung 3 wurde ebenfalls damit erstellt.

Der erste Codierungsdurchlauf zeigte, dass die meisten Aspekte der Interviews den Kategorien zugeordnet werden konnten. Trotzdem ergaben sich daraus noch zwei neue Subkategorien, welche also induktiv erarbeitet wurden. Es handelt sich dabei um die Kategorien *Vorschriften* und *Wer reguliert/entscheidet*. Die Kategorie *Vorschriften* ergab sich daraus, dass nicht nur Gesetze als Vorgaben erwähnt wurden, sondern auch Richtlinien. Die Kategorie wurde also verallgemeinert und enthält nun Gesetze und weitere Vorschriften als Rahmenbedingungen. Die Codierung der Interviews zeigte zudem, dass häufig erwähnt wurde, wer den Zugang reguliert, ein Aspekt, der besonders relevant erschien. Entsprechend wurde die Kategorie *Wer reguliert/entscheidet* kreiert.

Neben den Kategorien wurden im Interview auch wichtige Textstellen markiert, welche dem Kategoriensystem nicht zuzuordnen waren, aber trotzdem einen Wert für diese Arbeit beinhalten. Um die Qualität des Codierungsprozesses zu sichern, empfehlen Kuckartz und Rädiker (2024) das konsensuelle Codieren, wobei die Interviews von mehreren Codierenden durchgesehen werden. Die Autorinnen teilten in einem ersten Schritt die Interviews auf und codierten diese. Danach wurden die Interviews getauscht und anhand von Memos Anmerkungen und Ergänzungen festgehalten, welche im Anschluss gemeinsam besprochen wurden. Durch diese ausgeführten Schritte wurden die Phasen drei bis fünf der qualitativen Inhaltsanalyse abgeschlossen.

Für die Analyse (Phase 6) wurde auch die Methodik nach Kuckartz und Rädiker (2024) verwendet, welche folgende Möglichkeiten zur Analyse bietet:

- Analysen entlang der Hauptkategorien
- Zusammenhänge zwischen den Subkategorien einer Hauptkategorie
- Paarweise Zusammenhänge zwischen Kategorien
- Mehrdimensionale Konfigurationen von Kategorien (Kuckartz & Rädiker, 2024, S. 147).

Für die Bearbeitung der Forschungsfragen eigneten sich besonders die Analysen der Hauptkategorien und die Zusammenhänge zwischen den Subkategorien einer Hauptkategorie, somit können die Regulierungsmechanismen von Organisationen differenziert eingeordnet

werden. Da die erarbeiteten Hauptkategorien und die Aspekte von Zugangsregulierungen oft eng in Zusammenhang oder Wechselwirkung miteinander stehen, ist besonders auch die mehrdimensionale Konfiguration von Kategorien relevant (Kuckartz & Rädiker, 2024).

In der letzten Phase wurden die Ergebnisse verschriftlicht und dargestellt sowie der Auswertungsprozess festgehalten. Letztere wurde in einem Forschungsjournal (im Anhang) festgehalten und in diesem Kapitel ausgeführt. Die Erläuterung und Darstellung der Ergebnisse folgen im *Kapitel 6*.

5.6 Evaluation Forschungsverlauf

Grundsätzlich verlief der Forschungsablauf wie beschrieben und von den Autorinnen gewünscht. Über die schnelle Zusage der Organisationen freuten sie sich besonders. Es gab aber auch einige herausfordernde Punkte. Die Wichtigkeit von gesteuerter Spontaneität in den Interviews wird von Hopf (1978, nach Gläser und Laudel, 2009) betont. Dies fiel den Autorinnen in den Interviews nicht immer leicht, da es für sie eine neue Ausgangslage war. Die Balancierung von Zeitmanagement, Leitfragen und aktivem Zuhören war anspruchsvoll, weshalb spontane Nachfragen und Abweichungen vom Leitfaden selten gestaltet werden konnten, obwohl sie, wenn angewendet, die Interviews merklich bereicherten. Im Verlauf der drei Interviews erhielten die Autorinnen jedoch immer mehr Übung darin, da die Rollen unverändert blieben und somit eine gewisse Routine erlangt werden konnte. Ein Faktor, welcher diese Herausforderungen bezüglich des Nachfragens verstärkte, ist der Fakt, dass der Theorieteil zu Gatekeeping-Mechanismen noch überarbeitet wurde, als der Leitfaden erstellt und die Interviews durchgeführt wurden. Dies würden die Autorinnen bei einer nächsten Untersuchung mehr berücksichtigen.

Die Trennschärfe der Kategorien während des Codierens zu erhalten, erwies sich als komplex. Dies führte in der Auswertung zu mehr Aufwand, da gewisse Aussagen in den Transkripten nachgeschlagen werden mussten.

Da aber beide Autorinnen an allen Interviews dabei waren, durch die überschaubare Anzahl Interviews sowie die konsensuelle Codierung konnte der Überblick behalten werden. Dies führte zwar zu einem Mehraufwand in der Analyse, aber es wurden keine wichtigen Inhalte übersehen.

6 Ergebnisse der Inhaltsanalyse

In folgendem Kapitel werden die Ergebnisse aus den drei Interviews vorgestellt. Die Auswertung erfolgt anhand der Hauptkategorien. Subkategorien werden ausgeführt, verknüpft und in den Kontext der Hauptkategorie eingeordnet. Auch werden Bezüge und Verknüpfungen zwischen den Kategorien gemacht. Es werden alle vier der in *Kapitel 5.5* ausgeführten Analysemöglichkeiten von Kuckhartz & Rädiker (2024) angewendet. Gewisse Formulierungen bezüglich Träger*innenschaften und Vorschriften wurden bewusst vage gehalten, um Rückschlüsse auf die Organisationen zu vermeiden.

Es werden folgende Abkürzungen für die jeweiligen Interviews verwendet:

- I1 – Organisation aus dem stationären Kinder-, Jugend- und Familienbereich
- I2 – Organisation aus dem stationären Suchtbereich
- I3 – Organisation aus dem stationären Bereich für Menschen mit Körper- und Mehrfachbeeinträchtigungen

6.1 Rahmenbedingungen

Diese Hauptkategorie dient dazu, einen Überblick *äusserer* Regulierungsmechanismen und Handlungsbedingungen zu erhalten, welche auf die Organisationen bezüglich Personalwahl wirken. Sie besteht aus den Subkategorien *Finanzierung* und *Vorschriften*. Einerseits, weil die Finanzierung von *aussen* kommt, also die Organisationen ihr benötigtes Geld grösstenteils nicht selbst erwirtschaften können und gewisse Anforderungen mit dem Erhalten von Staatsgeldern einhergehen. Andererseits, weil sich Vorgaben aus Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien zusammensetzen können und dies in den Interviews nicht immer trennscharf benannt worden ist.

In dieser Hauptkategorie ist interessant, dass die Regulierungsdichte von der Person in I1 und I2 als unterschiedlich beschrieben wurde. In I1 als relativ hoch, in I2 als eher gering.

6.1.1 Finanzierung

Alle drei Organisationen werden vom Kanton finanziert. In zweien (I1 & I3) besteht ein Leistungsvertrag. In I3 wurde diesbezüglich auch noch erwähnt, dass sich die Finanzierung aufgrund des neuen Behindertenleistungsgesetzes von der Objektfinanzierung zur Subjektfinanzierung ändert. Bei I2 wird die Finanzierung über die Betriebsbewilligung geregelt, die Organisation reicht ein Budget ein und daraus werden Tarife bestimmt. Bei I1 ist auch noch die Gemeinde Trägerin.

Alle Interviewten beschrieben, dass die Anzahl der Stellenprozent, die sie besetzen können, direkt von der Finanzierung abhängig ist. In I2 wurde diesbezüglich erläutert, dass zwischen 70 und 80 % des Budgets für Personalkosten aufgewendet werden. Um die passende Menge an

Stellenprozente für die jeweiligen Wohngruppen zu bemessen, wird in der Organisation aus I3 eine Vereinbarung von den Bewohnenden oder ihren Vertretungspersonen eingeholt, wie viele Tage im Jahr diese auf der Gruppe verbringen werden. Daraus ergibt sich ein Stellenetat pro Gruppe, welcher nebst den festangestellten Personen auch frei verfügbare Lohnprozente (bspw. für Aushilfen) beinhaltet.

6.1.2 Vorschriften

Für die Organisation von I1 finden sich diverse Vorgaben bezüglich der Anstellung von neuem Personal. Vom Kanton gibt es die Vorschrift, dass zwei Drittel des Personals über eine Fachqualifizierung verfügen müssen. Am vom Bundesamt für Justiz anerkannten Standort sind es drei Viertel des Personals, welche über eine Ausbildung verfügen müssen. Bei den Anstellungen in der Führungsebene werden ebenfalls vom Kanton Vorschriften erlassen, nämlich, dass alle Personen in Leitungspositionen über eine 20-tägige Führungsausbildung verfügen oder diese noch absolvieren. Eine weitere Vorschrift auf Kantons- und Gemeindeebene ist, dass mindestens eine Referenz eingeholt werden muss und dass beide Strafregisterauszüge¹³ (privat und sonderprivat) kontrolliert und allfällige Einträge auf Berufsrelevanz geprüft werden. Bezüglich der Probezeit ist die Organisation an Verordnungen der Gemeinde gebunden und diese beläuft sich auf drei Monate.

In I2 wurde beschrieben, dass sich kaum Vorgaben finden. Aufgrund der Betriebsbewilligung gibt es gewisse Anforderungen, wie beispielsweise, dass professionell gearbeitet wird, aber keine konkreten Angaben über Abschlüsse und deren Anteile in der Organisation.

Die Person aus I3 erläuterte, dass sie bezüglich Fachquoten an die Richtlinien der IVSE gebunden sind, da sie einen Leistungsvertrag mit dem Kanton haben. Entsprechend müsse in der Organisation mindestens 50 % der Angestellten Fachpersonal sein. Momentan erfülle die Organisation diese Anforderungen wahrscheinlich nicht ganz. Im Interview wurde beschrieben, dass aktuell von der Ausbildungsstufe Assistent*in Gesundheit und Soziales bis zum Universitätsabschluss Soziale Arbeit Personen angestellt sind. Auf der Führungsebene sind ebenfalls kantonale Vorgaben (bspw. Qualifikation) gegeben.

In dieser Kategorie der Rahmenbedingungen wird ersichtlich, dass bereits in lediglich drei untersuchten Organisationen im stationären Bereich grosse Unterschiede bei verbindlichen Vorgaben bezüglich der Anforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeitenden und Führungspersonen bestehen. Zudem erscheinen den Autorinnen diese Vorschriften weniger streng, als diese auf den ersten Blick wirkten. So wurde in I3 keine Konsequenz für das Nichterfüllen der Fachquote erwähnt.

¹³ Diese wurden in I2 und I3 nicht explizit erwähnt. Die Autorinnen gehen jedoch durch die gesetzliche Regelung in der SLV (2021, Art. 52, Abs. 1 & 2) davon aus, dass die Strafregisterauszüge in diesen beiden Organisationen auch eingeholt werden.

6.2 Gatekeeping-Mechanismen der Organisationen

Dieser Kategorie wurden Aussagen aus den Interviews zugeordnet, die beschreiben, welche Mechanismen zur Regulierung in einer Organisation angewandt werden. Um diese Kategorie differenzierter aufarbeiten zu können, wurden einige Subkategorien gebildet. Als eigene Subkategorie wurden *organisationsinterne Regulierungsmechanismen* zusammengefasst und in Phasen der Berufsausübung aufgeteilt. Dies soll dabei helfen zu verstehen, wann die meisten Mechanismen etabliert sind und ob Gatekeeping-Mechanismen im ganzen Verlauf einer Berufsausübung wirken. Eine weitere Subkategorie ist *formelle Voraussetzungen*, welche eine Organisation an eine Anstellung stellt, sowie eine Kategorie, welche die *informellen Voraussetzungen* fasst. Die letzte Subkategorie beinhaltet Aussagen dazu, *wer* die organisationsinternen Regulierungen vornimmt. Daraus soll ersichtlich werden, wer reguliert und welche Positionen diese in der Organisation innehaben. Folgend werden nun die Ergebnisse der einzelnen Subkategorien dargestellt und Verknüpfungen vorgenommen.

6.2.1 Organisationsinterne Regulierungsmechanismen

Wird die Berufsausübung einer Person in einer Organisation in der Sozialen Arbeit betrachtet, so kann sie während unterschiedlicher Phasen in ihrer Ausübung Gatekeeping-Mechanismen begegnen. Bei der Anstellung, während der Berufsausübung in der Organisation und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Entsprechend wurden in der Analyse diese drei Subkategorien gebildet. Anhand der codierten Interviewstellen lässt sich schnell feststellen, dass besonders in der Phase der *Anstellung* solche Mechanismen erwähnt werden (29 codierte Stellen). Zu Mechanismen zur *Berufspraxis* (10 Codierungen) und zur *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* (13 Codierungen) werden deutlich weniger Aussagen gemacht. In Abbildung 4 wurden diese nach Interview und Anzahl Codierungen (häufiger codiert = grössere Quadrate) visuell dargestellt.

Abbildung 4

Codehäufigkeit nach Interview und Kategorie.



Anmerkung. Darstellung der Kategorien und Codierungen in MAXQDA (VERBI Software GmbH, o. D.).

Diese Verteilung ist auch darauf zurückzuführen, dass die Autorinnen den Anstellungsprozess im Leitfaden stärker thematisierten. Es zeigte sich jedoch im Gesprächsverlauf, dass den interviewten Personen weniger mögliche Mechanismen in den Bereichen *Berufspraxis* und *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* einfielen. Folgend werden nun Mechanismen aufgezeigt, welche in den Organisationen in den unterschiedlichen Bereichen genutzt werden, um zu regulieren.

6.2.1.1 Anstellung

Die Anstellungsprozesse laufen bei allen befragten Organisationen grundsätzlich ähnlich ab, wobei durch verschiedene Schritte ein Ausschlussverfahren geschieht, bis die passende Person gefunden wurde. Nach einer ersten Durchsicht der Bewerbungsunterlagen, wird in allen Organisationen mit ausgewählten Personen ein Vorstellungsgespräch geführt. In der Organisation von I1 wird dies anhand eines Leitfadens getan, der Ablauf ist standardisiert, lässt aber individuelle Fragemöglichkeiten offen. Alle interviewten Personen erzählen, dass das Vorstellungsgespräch von zwei Personen auf unterschiedlicher Hierarchiestufe (z. B. Bereichsleitung und Gruppenleitung) durchgeführt wird.

Auch ein Probearbeiten ist in allen Organisationen ein wichtiger Gatekeeping-Mechanismus im Auswahlverfahren. Die Organisationen unterscheiden sich jedoch darin, wie lange dieses Probearbeiten dauert. In I1 wird erwähnt, dass die Bewerbenden ca. 2,5 Stunden bei einer Mittagssequenz dabei sind, um mit den Kindern und Jugendlichen in Kontakt treten zu können und das Team kennenzulernen. In der Organisation des I3 wird dem Schnuppern mehr Zeit eingeräumt, besonders bei Personen ohne Ausbildung im Sozialbereich. Das Probearbeiten dauert dann mehrere Tage. Im Interview wird dies dadurch begründet, dass nach einem Tag kaum sichtbar wird, ob jemand über die nötigen Kompetenzen verfügt. Im I2 wird nicht erwähnt, wie lange dieses Schnuppern dauert, es wird jedoch hervorgehoben, dass besonders das Augenmerk auf dem Klient*innenkontakt liegt.

Wird sich für eine Person entschieden, so durchläuft diese zuerst eine Probezeit. Da dies rechtlich verpflichtend ist, findet sie in allen Organisationen ähnlich statt, wird jedoch individuell ausgestaltet. Die Geschäftsleitung in I1 erzählt, dass sie bis vor kurzem sechs Monate Probezeit hatten, dies aber nun auf drei Monate gekürzt wurde. In dieser Organisation werden zu Beginn der Probezeit Ziele definiert, welche während deren Dauer erreicht werden sollen. Bei Ende der Probezeit werden diese in einem Auswertungsgespräch mit der Angebotsleitung besprochen und beurteilt, ob die Anstellung fortbestehen soll. Die interviewte Person erwähnt zudem, das Personalreglement sei „relativ hochschwellig, also wenn man jemanden angestellt hat, dann ist es wirklich, auch wenn es eine Probezeit gibt, relativ schwierig, dass Probe-, also das Arbeitsverhältnis wieder aufzulösen“ (Interview 1, 2025, Pos. 24). In der Organisation aus I2

beträgt die Probezeit standardgemäss auch drei Monate. Die neue Person durchläuft dabei in den ersten Wochen zuerst ein engmaschiges, begleitetes Einarbeitungsprogramm. Es wird am ersten Tag sowie nach 14 Tagen ein Einordnungsgespräch mit der Teamleitung geführt und vor Ende der Probezeit findet ein Auswertungsgespräch mit einer Selbst- und Fremdeinschätzung statt. Auch in I3 wird von einer dreimonatigen Probezeit gesprochen, welche durch ein Auswertungsgespräch abgeschlossen wird.

Die Interviews zeigen neben den ähnlichen Mechanismen auch einige organisationsspezifische. Zum einen wird in der Organisation aus I2 vor jeder Neuausschreibung die Stellenbeschreibung und die Anforderungen dafür mit der Teamleitung reflektiert und wenn nötig ergänzt. In der Organisation aus I1 wird dagegen nach dem Vorstellungsgespräch von den Bewerbenden, nachdem sie erfahren haben, was der Betrieb leistet und welche Herausforderungen die Stelle mit sich bringt, verlangt, zu überlegen, ob sie weiterhin Interesse an der Stelle haben. Zudem müssen diese vor der Anstellung einen organisationsinternen Verhaltenskodex und ein Dokument bezüglich des Datenschutzes unterschreiben.

Spannende Antworten ergaben sich auch auf die Frage, ob diese etablierten Mechanismen dazu führen, dass sie die gewünschten Personen anstellen können. Alle drei Interviewten beantworten diese Frage grundsätzlich mit *Ja*, besonders in I3 wird aber erwähnt, dass es nicht die Prozesse sind, welche nicht immer zur gewünschten Anstellung führen, sondern der Mangel an passenden bewerbenden Personen. Alle drei Interviewpartner*innen greifen bei dieser Frage von selbst den Fachkräftemangel auf, welcher in einer eigenen Kategorie noch genauer analysiert wird. Die Personen aus I1 und I2 bemerken beide, dass besonders der Schnupperprozess sehr hilfreich und aussagekräftig sei, um eine Entscheidung für oder gegen eine Anstellung zu treffen. Dieser scheint dadurch einen wichtigen Regulierungsmechanismus darzustellen.

6.2.1.2 Berufspraxis

Die Befragung und Analyse der Berufspraxis diene hauptsächlich dazu, herauszufinden, welche Zugangsregulierungen bei einem Aufstieg innerhalb der Organisation bestehen. Um zu erfahren, welche Mechanismen wirken, wenn eine Person bereits in der Sozialen Arbeit tätig ist. Die Kategorie *Berufspraxis* bezieht sich deshalb ausschliesslich darauf, welche Mechanismen bei einem Aufstieg oder bei der Übernahme einer anderen Position innerhalb einer Organisation wirken. Mechanismen während der Berufsausübung in einer Position der Sozialen Arbeit werden später in der Kategorie *Organisationsstrukturen zur Sicherung der professionellen Standards* ausgewertet.

Die drei Organisationen legen den Fokus auf unterschiedliche Werte. In I1 und I3 werden als erstes Weiterbildungen, also formale Qualifikationsanforderungen, genannt. In I2 wird der

Erfahrungswert mit der Person eher erwähnt, sprich wie diese Person in ihrer Arbeit erlebt wurde und die Kompetenzen für die neue Position hat sowie die Kompetenzen des Stellenbeschriebs erfüllt. Die formalen Qualifikationen werden im Vergleich dazu weniger erwähnt. Bei den anderen beiden Interviews werden schlussendlich die persönlichen Kompetenzen und die Erfahrung mit der Person auch noch angefügt. Im Vergleich zu den Ausführungen zu den Anstellungsverfahren scheinen in dieser Kategorie weniger Mechanismen in den Organisationen etabliert zu sein. Ob bei Übernahme einer neuen Position auch wieder ein Bewerbungsverfahren stattfindet, wird in keinem Interview erwähnt.

6.2.1.3 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die Interviews beleuchten verschiedene Formen, die Organisationen im Rahmen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses einsetzen. Mehrere Aussagen verweisen auf das Arbeitszeugnis als wichtiges, rechtlich reguliertes Dokument und Gatekeeping-Mechanismus im Prozess der beruflichen Weitervermittlung. Ähnliches trifft auf die Abgabe von Referenzen zu. Die Organisationen halten sich dabei an das Arbeitszeugnis. Die Person aus I3 sieht besonders die Schwierigkeit bei Referenzen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht nur zufriedenstellend war. Teilweise werden Referenzen dann nicht vergeben oder an eine gewisse Forderung, wie zum Beispiel Transparenz gegenüber neuen Arbeitgebenden (I1), geknüpft.

Das Arbeitszeugnis und die Referenzauskünfte werden aber in den Interviews auch ambivalent diskutiert, da diese aufgrund der Vorgaben des Arbeitsrechtes nicht viel Spielraum zulassen. Aus den Interviews lässt sich ein Spannungsfeld zwischen rechtlichen und berufsethischen Verpflichtungen lesen.

Als Alternative dazu führen zwei Organisationen Austrittsgespräche (I2 und I3), in welchen persönliche Anmerkungen der Person gegenüber angesprochen werden können. Diese Gespräche dienen entsprechend auch der informellen Einflussnahme. Es wird erwähnt, dass in diesen Gesprächen teilweise von den interviewten Personen Empfehlungen für die zukünftige Weiterarbeit im Beruf gemacht werden. „Wo ich Teamleitung bin, die bekommen von mir fast immer noch so eine, so etwas auf den Weg, im Sinne von, hey, ich sähe dich auch noch anderswo, oder dort, da hast du eine spezielle Begabung“ (Interview 2, 2025, Pos. 65).

6.2.2 Formelle Voraussetzungen

Nachdem die Mechanismen erläutert wurden, welche in den Organisationen zur Regulierung angewendet werden, wird nun dargestellt, welche formellen Voraussetzungen innerhalb dieser Mechanismen dazu führen, dass eine Person Zugang zum Berufsfeld erhält. Tabelle 1 veranschaulicht, welche Qualifikationsanforderungen für welche Positionen in den jeweiligen Organisationen vorausgesetzt werden:

Tabelle 1*Qualifikationsanforderungen in den Organisationen.*

Funktion	Organisation 1	Organisation 2	Organisation 3
Geschäftsleitung	Kantonale Vorgaben, keine weiteren konkreten Angaben.	Qualifikation wird durch den Vorstand festgelegt, keine weiteren konkreten Angaben.	Kantonale Vorgaben, keine weiteren konkreten Angaben.
Teamleitung / Bereichsleitung	CAS in einem fachrelevanten Bereich und Führungsausbildung.	Bachelor in Sozialer Arbeit.	Tertiärer Abschluss im Sozial- oder Gesundheitsbereich.
Betreuung / Stammteam	Hochschul- oder Fachhochschulabschluss in Sozialer Arbeit, Sozialpädagogik, Heilpädagogik oder Psychologie.	Team- und Aufgabenbereich unterschiedlich, je nach Anforderung an den Aufgabenbereich, wird so hoch wie möglich angesetzt.	Unterschiedlichste Ausbildungen von Quereinsteigenden bis Bachelor in Sozialer Arbeit.
Springer*innen	Keine Ausbildung auf tertiärer Stufe erforderlich.	Keine Angaben.	Keine Angaben.

Anmerkung. Eigene Darstellung.

Tabelle 1 zeigt, dass die Anforderungen besonders ab Stufe Bereichs- und Teamleitung einheitlicher sind und mindestens ein Abschluss auf tertiärer Stufe verlangt wird. Im Stammteam zeigen sich deutlich grössere Unterschiede. Während die Organisation aus I1 grundsätzlich auch dort auf Personen mit tertiärem Abschluss zurückgreifen kann, befinden sich in der Organisation aus I3 auch Personen mit Laienkompetenzen. Die interviewte Person aus dieser Organisation erwähnt, dass dies früher noch deutlich anders war und sie höhere Voraussetzungen stellten, aufgrund des Fachkräftemangels diese aber nicht mehr gehalten werden konnten. Hier wird der Unterschied zwischen den Fachbereichen innerhalb des Handlungsfeldes Sozialpädagogik deutlich. Besonders Organisationen im Bereich der Begleitung von Personen mit Körper- und Mehrfachbeeinträchtigungen scheinen grosse Schwierigkeiten zu haben, ausgebildetes Personal anstellen zu können, was von der Person aus I3 mehrmals betont wurde. Im Gegensatz dazu betont die Person aus I1, dass bei ihnen die formale Qualifikation besonders wesentlich sei und sie immer genügend Personen mit entsprechenden Ausbildungen finden. Die Ergebnisse in der Tabelle 1 unterstreichen auch noch einmal die Erkenntnis aus der Kategorie der Berufspraxis, dass bei Aufstieg in Team- und Bereichsleitungspositionen Zusatzausbildungen gefordert werden. Neben den Qualifikationsanforderungen, welche sich auf die Ausbildung beziehen, wird auch die Berufserfahrung in allen Interviews erwähnt, besonders auch im Zusammenhang mit Positionen mit mehr Verantwortung oder beim organisationsinternen Aufstieg. Obwohl Anforderungen an Berufserfahrung bei der Frage nach Qualitätsanforderungen von keiner interviewten Person

erwähnt werden, wird die Berufserfahrung von zwei Personen als Top-drei-Kriterium bei der Auswahl von Personal genannt. Ein gewisser Standard bezüglich Berufserfahrung, wie Anzahl Jahre etc., wird nicht erwähnt. Im Vergleich zu Ausbildungsanforderungen wird die Berufserfahrung in den Interviews gesamthaft weniger aufgegriffen.

6.2.3 Informelle Voraussetzungen

Weniger Erwähnungen in den Interviews als die formellen Voraussetzungen, aber trotzdem von den Interviewten als wichtig empfunden, fanden die informellen Voraussetzungen, welche eine Person mitbringen sollte, um in der Berufspraxis aufgenommen zu werden. Dabei kommt in den Interviews besonders der *persönlichen Passung* Aufmerksamkeit zu. Die Interviewte Person aus I1 erklärt, dass sich eine Person wirklich vorstellen können muss, verschiedene Dienste, auch Nachtdienste, zu arbeiten und auch die möglichen Belastungen des stationären Settings tragen zu können. „Ich habe wirklich das Gefühl, es muss jemand sein, die so eine gestandene Person [ist], das braucht es auf jeden Fall“ (Interview 1, 2025, Pos. 28). Besonders auch in der Organisation aus I2 wird die persönliche Passung als zentral betrachtet. Bereits früh im Bewerbungsprozess wird dort ein Augenmerk darauf gelegt, teilweise kann dies dazu führen, dass eine Person aufgrund ihrer persönlichen Passung zum Vorstellungsprozess eingeladen wird, auch wenn diese nicht alle Stellenanforderungen erfüllt.

Und ich finde es wirklich noch, der entscheidende Teil ist wirklich noch so, dass nicht immer nur die Ausbildung, die eine Person hat, auch zur Top-Favoritin führt. Also bei uns sind die Soft Skills und die Passung in unsere Landschaft, Kulturlandschaft, teilweise fast entscheidender. (Interview 2, 2025, Pos. 25)

In diesem Interview wird bei den Top drei Kriterien bei einer Anstellung die persönliche Passung auch als erstes erwähnt. Diesbezüglich wird in der Organisation aus I2 weiter betont, dass sie bei einer Anstellung eher schon Kompromisse bei der Qualifikation gemacht haben, sich aber nicht vorstellen könnten, bei der persönlichen Passung ins Team und Organisation Abstriche zu machen. Auch in I3 wird die persönliche Passung ins Team als wichtig beurteilt.

In Verbindung mit der persönlichen Passung stehen auch die *Soft Skills*. In I1 liegt der Fokus stark auf der persönlichen Reife, psychischen Stabilität, Flexibilität und Sozialkompetenzen. Dies wird in I2 ergänzt mit Belastbarkeit und Teamfähigkeit, welche als wesentliche Soft Skills angesehen werden. In I3 liegt der Schwerpunkt auf der Fähigkeit, sich individuell auf Menschen mit besonderen Bedürfnissen einzustellen.

Auch bei den informellen Anforderungen zu erwähnen sind *Empfehlungen*. Wie bereits erwähnt, holen alle Organisationen Referenzen ein, welche auch als Empfehlungen gewertet werden können. Da diese aber von den interviewten Personen ambivalent beschrieben werden, scheinen

diese weniger Einfluss bei einer Anstellung zu haben. Referenzen oder Empfehlungen werden auch von keiner Person als wichtiges Kriterium beschrieben.

Weitere Voraussetzungen, welche in diese Kategorie einzuordnen sind, ergeben sich aus personenbezogenen Merkmalen wie Alter oder Geschlecht. In zwei Interviews wird ein Mindestalter von 25 Jahren benannt, welches aber auch weniger sein kann, wenn die persönliche Reife ausreichend fortgeschritten ist.

Zusammenfassend lässt sich aus den Interviews erkennen, dass sowohl formelle als auch informelle Faktoren bei der Entscheidung, ob jemand ins Berufsfeld aufgenommen wird, relevant sind. Bei der Frage nach den wichtigsten drei Kriterien liessen sich alle Interviewten etwas Zeit zum Nachdenken, eine Person äusserte sogar, dass sie sich dies wohl noch kaum überlegt habe. Scheinbar sind spezifische Kriterien beim Anstellungsverfahren nicht so präsent, sondern fließen überall in den Auswahlprozess ein. Es fällt auf, dass bei den informellen Faktoren konkrete Eigenschaften benannt werden, während bei den formalen lediglich deren Bedeutung betont wird und weniger spezifische Anforderungen genannt werden.

Nachdem die Gatekeeping-Mechanismen der Organisationen erfragt wurden, wollten die Autorinnen mehr über deren Stabilität in Krisen erfahren, welche dann allenfalls wegfallen oder wo Kompromisse eingegangen werden.

Wie bereits beschrieben, sind besonders die Regulierungsmechanismen in Organisation aus I3 in Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel nicht stabil. Die Anforderungen an neue Mitarbeitende der Organisation haben sich massiv verändert und die Organisation kann eigentlich keine Ansprüche mehr stellen, da sie die gewünschten Personen nicht finden.

Also vor 10 Jahren hätte niemand einsteigen können ohne ein Praktikum, mindestens ein halbes Jahr. Jetzt sind wir froh, wenn überhaupt jemand einsteigt. . . . Und jetzt machen wir eigentlich alles. Wir machen Co-Leitungen, wir stellen Leute an in Not, die null Erfahrung haben in der Pflege. Eben drei Tage schnuppern. Also try and error. Oder? In Betreuung. Ohne Ausbildung. Ja, einfach auszuprobieren. Und manchmal ist es super. Und manchmal ist es dann in der Probezeit einfach zu regeln. (Interview 3, 2025, Pos. 76)

In der Organisation aus I2 scheinen die Mechanismen etwas standfester. Dort wird eine Stelle lieber nicht direkt besetzt, als eine Person anzustellen, die nicht ins Team passt. Jedoch wird bei den Anforderungen an Bewerbungen, Qualifikation, wie auch Pensenvorstellungen wenn nötig angepasst und umorganisiert, damit der weitere Bedarf gedeckt werden kann und passendes Personal gefunden wird. In I1 wurde auf diese Frage keine direkte Antwort gegeben, es wurde aber erwähnt, dass sie während der Coronapandemie, wie auch während des Fachkräftemangels, ihren Standard halten konnten.

6.2.4 Wer reguliert

Bei den Interviews zeigte sich, dass die oben ausgeführten verschiedenen Mechanismen auch von unterschiedlichen Personen ausgeführt werden. Meist werden Anstellungsverfahren von der vorgesetzten Position der ausgeschriebenen Stelle bearbeitet. Bei I1 und I3 entscheidet für die Geschäftsleitungs- und Angebotsleitungspositionen zusätzlich das kantonale Zuständigkeitsamt, wer angestellt wird und welche Qualifikationen diese erfüllen müssen. In der Organisation aus I2 werden die Vorgaben und Entscheidungen für Geschäftsleitungspositionen durch den Vorstand bestimmt.

Die Organisation aus I1 lässt die Bewerbungen bewusst zuerst durch eine HR-Person prüfen und aussortieren. Diese Person verfüge über viel Wissen zur Organisation und könne gut beurteilen, welche Kriterien wichtig sind oder welche Qualifikationen die Organisation bereichern würden. Diese Person gibt zusätzlich auch noch eine Empfehlung an die anstellende Person weiter. Ziemlich gegenteilig wird dies von der Organisation in I3 angesehen. Diese verzichten bewusst auf eine erste Filterung durch eine HR-Person, das Bewerbungsverfahren läuft dort direkt über die Gruppenleitungen. Diese wüssten laut I3 am besten, welche spezifischen Qualifikationen für die entsprechende Gruppe benötigt wird, welche teilweise sehr divers sein können und nicht standardisierbar sind. Dort haben die Gruppenleitungen also hohe Kompetenzen bei der Rekrutierung. Jede Anstellung wird jedoch nach dem Entscheid durch die Gruppenleitung noch durch die Bereichsleitung und Gesamtleitung abgesegnet. Auch in der Organisation aus I2 wird auf eine Durchsicht durch eine HR-Person verzichtet. Da es sich dabei um eine kleinere Organisation handelt, werden die Anstellungsverfahren immer durch die Gesamtleitung zusammen mit der Bereichsleitung durchgeführt.

In zwei von drei Interviews werden auch noch das Team und die Mitarbeitenden erwähnt, welche beim Schnuppern einen Eindruck von den Bewerbenden erhalten und teilweise auch ihre Meinungen eingeholt werden.

Grundsätzlich laufen Anstellungen in allen befragten Organisationen über mehrere Personen, welche selbst unterschiedliche Ausbildungen und Qualifikationen haben. Meist sind dies Bereichs- oder Gruppenleitungen in Absprache mit der Geschäftsleitung. Die Unterschiede der Organisationen scheinen sich für die Autorinnen hauptsächlich auch aus deren Grösse zu ergeben. Bei kleinen Organisationen gibt es oft weniger Hierarchiestufen als in Grösseren, dort wird eher noch eine administrative Position im Anstellungsprozess eingesetzt (I1).

Diese Ausführungen haben sich nun hauptsächlich auf den Anstellungsprozess bezogen, da dort am stärksten reguliert wird und entsprechend die Frage danach, wer dies tut, relevant ist.

In den Bereichen der Berufspraxis und der Beendigung der Anstellung ergeben die Interviews weniger Antworten darauf, wer dort reguliert. Einzig in I1 wird erwähnt, dass die pädagogische Leitung in der Berufspraxis zuständig für die Umsetzung der Fachstandards ist.

Aus der Auswertung der Hauptkategorie *Gatekeeping-Mechanismen der Organisationen* lässt sich besonders eines erkennen, dass grundsätzlich ähnliche genutzt werden, diese aber sehr individuell in den Organisationen umgesetzt werden. Gatekeeping scheint dabei vielschichtig zu verlaufen, dabei setzen Organisationen unterschiedliche formelle und informelle Mechanismen ein, um zu entscheiden, wer Zugang zum Berufsfeld erhält oder behält. Die Verantwortung für Regulierungsprozesse liegt in den meisten Fällen bei mehreren Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen und auch Mitarbeitende sind durch Schnupperprozesse in den Auswahlprozess eingebunden. Organisationen passen ihre Prozesse zudem häufig an Gegebenheiten wie Grösse, Fachbereich und Fachkräftemangel an.

Besonders überrascht hat die Autorinnen die sehr unterschiedliche Einordnung der Wirkung dieser Mechanismen durch die Interviewten. Während die Personen aus I1 und I2 der Meinung sind, dass all die in der Kategorie *Gatekeeping-Mechanismen in den Organisationen* genannten Mechanismen zur Professionalität der Sozialen Arbeit beitragen, sieht die Person aus I3 keinen Mehrwert darin. Die Begründung der Personen aus I1 und I2 ist, dass diese Mechanismen sorgfältig erarbeitet wurden und zur Anstellung der gewünschten Personen führen. Im I3 wird dagegen argumentiert, dass diese Mechanismen keinen Einfluss auf die Qualität haben und nur gemacht werden, weil dies so gemacht wird. Diese Person argumentiert, „man müsste die ganzen Anstellungsprozedere, Qualifikationsprozedere, Zeugnisprozedere, MAG-Prozedere überdenken, wenn man wirklich einen qualitativen Fortschritt mit dem erreichen will“ (Interview 3, 2025, Pos. 54).

6.3 Professionelle Standards

Diese Kategorie umfasst alle Abläufe, Mechanismen und Instrumente in den Organisationen, die der Überprüfung und Sicherstellung professioneller Standards dienen. Sie erfüllen dabei nicht nur eine qualitätssichernde Funktion, welche eine Nichterfüllung der Standards sanktionieren kann, sondern wirken zugleich als indirekte Regulierungsmechanismen, indem sie Möglichkeiten zur Reflexion und Weiterentwicklung professioneller Praxis fordern. Folgend werden die erwähnten Mechanismen ausgeführt und ihre Intention und Wirkung analysiert.

In den Interviews wurden viele verschiedene Instrumente genannt, welche professionelle Standards in den Organisationen sicherstellen sollen und besonders auch professionelles Handeln ermöglichen. Tabelle 2 gibt eine Übersicht der erwähnten Instrumente:

Tabelle 2

Instrumente zur Sicherstellung professioneller Standards.

Instrument	Organisation 1	Organisation 2	Organisation 3
Supervision	Vorhanden.	Regelmässige Team- und Fallsupervisionen durch ausgebildete Supervisor*innen, spezialisiert auf Thematiken der Klient*innen.	Keine Angabe.
Intervision	Vorhanden, teilweise werden intern Fachpersonen in gewissen Bereichen dazugeholt.	Finden regelmässig statt.	Keine Angabe.
Teamsitzungen	Wöchentliche Teamsitzungen von 3,5h., welche vier Mal im Jahr durch die Geschäftsleitung begleitet werden, Möglichkeit zur Fallbesprechung.	Finden regelmässig und in diversen Konstellationen statt, Fallbesprechungen mit externer Fachperson.	Teamsitzungen und Teamcoachings finden regelmässig statt.
Weiterbildungen	6 Tage Grundkurs für neue Mitarbeitende, grosszügiges Weiterbildungsreglement, zwei halbtägige interne Weiterbildungstage für alle Mitarbeitenden verpflichtend, jährlicher Gender-Tag, welcher auf intersektionale Themen ausgerichtet ist.	Möglichkeit der Weiterbildung wird unterstützt mit Anrechnung an die Arbeitszeit und finanziellen Beiträgen.	Weiterbildungsanträge werden grundsätzlich geschätzt.
Mitarbeiter*innengespräche	Finden jährlich statt.	Finden regelmässig statt, es werden Entwicklungsziele definiert. Bei längerer Nichterfüllung der Ziele wird ein Förderprozess eingeleitet.	Finden jährlich statt.
Zugang zu Fachwissen	Zeitschriften der Fachverbände und Bibliothek mit Fachliteratur.	Auf Antrag Möglichkeit von Besuch an Fachtagungen oder Vernetzungstreffen, Fachliteratur kann beantragt werden.	Ausbildende müssen an Praxistagung teilnehmen, auf Leitungsebene Teilnahme an Verbandstagungen.

Instrument	Organisation 1	Organisation 2	Organisation 3
Zeit für Reflexion	Nicht explizit.	In Eigenorganisation, wenn es die Fallauslastung zulässt. Bei belastenden Ereignissen wird Raum dafür gegeben.	In Eigenorganisation während den Bürozeiten.
Sonstiges	Hat einen Verhaltenskodex, welcher verbindlich ist und von Mitarbeitenden unterschrieben wird, umfassende Leitfäden und Merkblätter zu verschiedenen Fachthemen, Kooperative Prozessgestaltung als Handlungskonzept, monatliches Coaching durch die Angebotsleitung, aktive Feedbackkultur, Teambuilding.	Checkliste für neue Mitarbeitende, Selbst- und Fremdeinschätzung in der Einarbeitungszeit, Stellenbeschriebe, die das Aufgabenfeld klar definieren und als Orientierung gelten, täglicher direkter Kontakt der Geschäftsleitung mit allen Mitarbeitenden.	Mehrere Tage Schnupperphase vor der Anstellung, Festhalten von Auffälligkeiten im SocialWeb, führen mit Zielsetzungen, um Weiterentwicklung zu fördern, Feedback-Kultur pflegen, Erfahrungsaustauschgruppen mit anderen Organisationen (betrifft hauptsächlich HR-Personal und Pflege).

Anmerkung. Eigene Darstellung.

Diese Ergebnisse zeigen, wie schon in anderen Kategorien, ziemliche Unterschiede zwischen den Organisationen. Die Organisation aus I1 fällt durch ein besonders ausgeprägtes System an strukturellen Mechanismen auf, für deren Umsetzung die Organisation Verantwortung übernimmt. In der Organisation aus I2 und I3 ist hingegen eine stärkere Individualisierung zu beobachten, die Verantwortung wird teilweise auf die Mitarbeitenden selbst übertragen (auf Antrag, wenn es die Arbeitsauslastung zulässt).

Wie schon bei den Qualifikationsanforderungen zeigen sich bei I3 weniger standardisierte und geregelte Mechanismen. Im Interview erwähnt die Person mehrmals, dass sie weniger allgemein in der Organisation festgelegte Instrumente oder Mechanismen haben und die Überprüfung der professionellen Standards eher im Team über Beziehungsarbeit und Teamarbeit geschieht. „Nein, also ganz, ganz strukturierte, also Auswertungstools, ob die Fachpersonen ihre Fachkompetenz ausüben, habe ich nicht, wäre noch cool, aber wir haben auch die Zeit nicht für das“ (Interview 3, 2025, Pos. 41).

Ob dieser Unterschied zu den anderen beiden Organisationen aufgrund der Grösse (die Organisation aus I3 ist die grösste) oder mit dem Handlungsfeld, welches scheinbar in der Sozialen Arbeit am meisten unter dem Fachkräftemangel leidet, zusammenhängt, ist aus den Interviews nicht feststellbar.

Weiter auffallend ist, dass alle drei Organisationen über informelle Mechanismen zur Förderung von Professionalität verfügen, durch Feedbackkultur und Beziehungsarbeit untereinander. Dies

zeigt, dass Professionalität nicht nur auf Fachwissen oder Regeln beruht, sondern auch durch eine geteilte Haltung, Werteorientierung und kollektive Verantwortung erhalten wird.

Aus der Tabelle 2 nicht zu entnehmen, aber in den Interviews erfragt, wurde das Vorgehen, wenn sich durch die Mechanismen zeigen würde, dass gewisse Standards nicht erreicht werden. Diese sind für die Autorinnen besonders interessant, da dieses Verfahren wiederum als Gatekeeping wirkt.

In der Organisation aus I1 wird zuerst geschaut, welcher Schulungsbedarf besteht, was die Person benötigt, um den Anforderungen gerecht zu werden. Dabei wird erwähnt, dass es auch vorkommen kann, dass eine Person privat belastet und im Moment vulnerabel ist. Da sich dies negativ auf die Kinder und Jugendlichen auswirken kann, wird die Person beispielsweise durch Coachings von der Organisation unterstützt.

In I2 zeigt sich, dass besonders durch die Mitarbeiter*innengespräche geschaut wird, ob Entwicklungsziele und Anforderungen erreicht werden. Ist dies über längere Zeit nicht der Fall, dann beginnt auch in dieser Organisation erstmals mit einem Gespräch ein Förderungsprozess, in dem klar festgehalten wird, was die Erwartungen sind. Der Dialog scheint besonders wichtig zu sein, besonders auch, wenn der Förderprozess keine Wirkung zeigt. Die Organisation schaut dann in einem ersten Schritt, ob womöglich eine andere Position innerhalb der Organisation geeigneter wäre.

Dadurch, dass wir so verschiedene Bereiche haben, haben wir auch Mitarbeiter*innen wo zum Teil in zwei Bereichen arbeiten, wo aufgrund von Alter oder familiär . . . einen gewissen Bereich, wie nicht mehr gleich gut abdecken können, wie vielleicht am Anfang ihrer Anstellung. Und dann haben wir auch schon Wechsel gemacht. (Interview 2, 2025, Pos. 60)

Auch eine Pensenreduktion wird angeschaut und wenn alle diese Schritte nicht möglich sind, wird das Gespräch gesucht, dass die Person eine andere Stelle suchen muss. Es wird betont, dass dies zum einen noch kaum jemals der Fall gewesen sei und in engem Dialog mit der Person geschähe.

Ähnlich wird es in der Organisation aus I3 gehandhabt, auch sie arbeiten mit Zielsetzungen, falls Anforderungen nicht erfüllt werden und wenn die Situation mit einer Person bereits länger schwierig ist. Dabei wird klar festgelegt, was sich in den nächsten vier Wochen verändern muss, werden diese Ziele nicht erreicht, wird eine Kündigung in Betracht gezogen. Die interviewte Person erwähnt weiter, dass besonders ein *komisches Gefühl* bei einer Person immer wahrgenommen werden muss und begonnen werden sollte, dies zu dokumentieren, damit eine Grundlage für Entwicklung gelegt werden kann.

6.4 Verantwortung der Organisation

Diese Kategorie bezieht sich auf die Verantwortung, welche in der Organisation bezüglich Regulierung wahrgenommen und getragen wird. Aus den Interviewantworten, wem gegenüber wie Verantwortung getragen wird, ergeben sich die Subkategorien *Berufsfeld*, *Fachkräfte* und *Klientel*. Alle Interviewten bestätigen, dass ihnen Verantwortung diesbezüglich bewusst ist und sie versuchen diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten wahrzunehmen. Weiter wurde in I1 und I2 auch die Verantwortung und Einfluss der Schulen erwähnt. „Was die Regulierung angeht, hat wirklich, haben auch die Schulen einfach einen grossen Einfluss, wie sie eben die Zugangsvoraussetzungen und die Prüfungen machen“ (Interview 2, 2025, Pos. 111).

6.4.1 Berufsfeld

Die Interviewten benannten unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen, wie sie die Verantwortung dem Berufsfeld gegenüber wahrnehmen und tragen.

In I1 wurde erwähnt, dass ihre Organisation sich an berufspolitischen Initiativen beteiligt und ihre Sichtweisen diesbezüglich einbringt. Im Bereich der Arbeitsbedingungen, insbesondere in Bezug auf die unbezahlten Nächte, wie auch bei der geringen monetären Wertschätzung der stationären Sozialen Arbeit wird politischer Handlungsbedarf formuliert. Zudem wurde im Kontext der Verantwortung auch das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen erwähnt.

In Bezug auf den aktuellen Fachkräftemangel wurde in I2 formuliert, dass in den Augen der befragten Person alle Organisationen die Verantwortung tragen, die Standards nicht hinunterzusetzen, sondern „lieber, einmal mehr laut [zu] schreien, wir finden niemand“ (Interview 2, 2025, Pos. 97) als einfach irgendwen anzustellen. Dies sende sonst das falsche Signal, nämlich dass es auch mit weniger Ausbildung und weniger Qualität gehe.

In I3 wurde der tiefe gesellschaftliche Status des Arbeitsbereichs *Menschen mit einer Beeinträchtigung* aufgegriffen und auf die hohe Verantwortung, die in diesem Zusammenhang getragen werde, hingewiesen. Als Strategie wurde beschrieben, viele Ausbildungsplätze (ca. 35/Jahr) auf allen Ausbildungsstufen anzubieten und bei möglichst vielen Schulen sichtbar zu sein und sich zu positionieren. Weiter wurde ausgeführt, dass „es ein rechter Kampf ist in unserem Bereich, dort auch die Verantwortung wahrnehmen zu können, die man eigentlich hat“ (Interview 3, 2025, Pos. 72).

Weiter engagieren sich alle Organisationen in einer Form in ihrem Fachbereich. In I1 wurde die Mitgliedschaft in diversen Fachverbänden genannt. In I2 wurde die Mitwirkung in unterschiedlichen Fachgremien ausgeführt und dass versucht wird, auch über die Teilnahme an Treffen und Fachtagungen, vernetzt zu bleiben. Auch in der Organisation von I3 werden Vernetzungstreffen und Verbandsanlässe besucht.

Somit scheinen die Vernetzung und ein berufspolitisches Engagement Instrumente darzustellen, welche Organisationen zur Verantwortungsübernahme nutzen. Von zwei Organisationen wurde die geringe gesellschaftliche und monetäre Wertschätzung als Herausforderung für die

Organisationen genannt, um ihre wahrgenommene Verantwortung adäquat tragen und übernehmen zu können. Diesbezüglich interessant ist, dass der finanzielle Einfluss auf die Möglichkeit zur Übernahme von Verantwortung gross scheint. Diese Erkenntnisse decken sich mit der in der Subkategorie *Finanzierung* beschriebenen Beeinflussung der finanziellen Ressourcen auf den Handlungsspielraum.

6.4.2 Fachkräfte

Um die Verantwortung den Fachkräften gegenüber wahrzunehmen, wurde in allen Interviews beschrieben, dass sie versuchen, den ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsspielraum zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität der Arbeitsstelle zu steigern. Diesbezüglich wurde in I1 zudem erwähnt, dass um das Stammteam zu entlasten der Springer*innen-Pool aufgestockt, für Nachtpräsenzen auch Pensionierte angestellt wurden und dass Organisationen gefordert sind, Ausbildungsabgänger*innen den Einstieg in das Handlungsfeld zu ermöglichen. In I2 wurde beschrieben, den finanziellen Rahmen auszuschöpfen, das Budget effizient zu nutzen und an Bewerbungsgesprächen transparent zu kommunizieren, welche Herausforderungen mit dieser Arbeitsstelle verbunden sind. Auch in I3 wird ausgeführt, dass versucht wird, Mechanismen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln, um das gewünschte Personal anstellen zu können und dass dafür gekämpft wird, diesen Bereich innovativer zu gestalten. Weiter wird darauf hingewiesen, dass jede Organisation selbst zuständig ist, ihre Verantwortung den Mitarbeitenden gegenüber wahrzunehmen.

In I2 wurde weiter hervorgehoben, dass den Personen, die für den Rekrutierungsprozess zuständig sind, die Verantwortung zukommt, das eigene Schubladendenken zu reflektieren und auf Rassismen oder Geschlechtervorurteile zu überprüfen, damit Leute im Anstellungsprozess nicht ungerechtfertigterweise ausgeschlossen werden. In I1 wird erwähnt, dass durch den hohen (Qualifikations-) Standard, den sie in der Organisation verfolgen, zu ihrer Unzufriedenheit die Diversität eingeschränkt ist. Gerade auch für Personen, die in anderen Sprachräumen ihre Ausbildung absolviert haben, sei es schwierig, einzusteigen. In I2 wird erwähnt, dass es wichtig sei, auch Menschen, die für die Soziale Arbeit geeignet sind, aber vielleicht nicht über die richtige Vorbildung verfügen, den Zugang zu Ausbildung und Beruf zu ermöglichen. Und dass diesbezüglich die Schulen in Zusammenarbeit mit den Organisationen Verantwortung tragen.

Spannend ist in dieser Subkategorie, dass die Reflexion eigener Stereotypen nur einmal genannt wurde. Auch scheint das Hauptaugenmerk der Organisationen im Kontext der Verantwortung den Fachkräften gegenüber auf den Arbeitsbedingungen zu liegen und es wird sich mit deren Verbesserung unter anderem versprochen, dass die gewünschten Leute einfacher anzustellen sind.

6.4.3 Klientel

In I1 wurde erwähnt, dass es der Organisation sehr wichtig sei, fachqualifiziertes Personal anzustellen, da den teilweise hochvulnerablen Kindern und Jugendlichen keine vulnerablen

Mitarbeitenden gegenübergestellt werden können. Weiter werden Überlegungen ausgeführt, auch psychiatrisches Fachpersonal einzustellen, um den Klient*innen gerecht werden zu können.

Es fällt auf, dass nur eine Organisation konkrete Aussagen bezüglich der Verantwortung gegenüber der Klientel getätigt hat. Einen Einfluss darauf hat wahrscheinlich, dass in der Interviewfrage die Verantwortung für das Berufsfeld und nicht für die Klientel erfragt wurde, wie auch die Auslegung des gesamten Interviews auf Organisationsstrukturen und Regulierungsmechanismen. Ein weiterer Faktor diesbezüglich ist sicherlich auch, dass diverse Antworten in mehreren der Subkategorien wirken. Eine solche Doppelwirkung zeigt sich gerade in der obigen Aussage aus I1 bezüglich der vulnerablen Kinder. Dies ist einerseits Schutz der Jugendlichen und somit in der Kategorie Klientel zu verorten, andererseits auch das Wahrnehmen der Verantwortung gegenüber den Fachkräften.

6.5 Herausforderungen

Diese Kategorie setzt sich aus den Antworten auf die Frage nach Herausforderungen bezüglich Regulierungsmechanismen im Interview zusammen. Daraus ergaben sich die Subkategorien Finanziell¹⁴ und Spannungsfelder Soll-Ist.

6.5.1 Finanziell

In I2 und I3 wurde als eine Herausforderung beschrieben, dass ältere Mitarbeitende zwar geschätzt werden, es aber finanzierungstechnisch wegen der höheren Lohnstufe schwierig ist, eine grosse Anzahl älterer Menschen anzustellen. Bei älteren Bewerber*innen wird in der Organisation aus I3 eine Güterabwägung vorgenommen, bevor die Person angestellt werden kann. Weiter wird betont, dass dies für die Organisation keine einfache Entscheidung ist und diese Personen frühzeitig aus dem Anstellungsprozess ausscheiden. Als eine weitere Herausforderung wurde in I1 erläutert, dass der Lohn, den sie bezahlen können, nicht so hoch ausfällt, wie gewünscht.

6.5.2 Spannungsfelder Soll-Ist

In dieser Subkategorie finden sich die Unterkategorien *Fachkräftemangel* und *Forderungen Berufsverband und Fachdiskurs*.

6.5.2.1 Fachkräftemangel

In dieser Unterkategorie ist interessant, dass bei allen Interviews in den ersten 15 Minuten des Gesprächs Herausforderungen durch die Fachkräftesituation geschildert wurden. In der Organisation aus I3 sogar schon nach fünf Minuten. Zudem wurde klar, dass diese von den Organisationen unterschiedlich wahrgenommen wird.

¹⁴ Dieser Begriff wurde zur Abgrenzung der Subkategorie Finanzierung in der Kategorie Rahmenbedingungen gewählt.

In I1 wurde erwähnt, dass dieser zwar bemerkt, aber als nicht so schlimm empfunden werde, sie hätten immer gutes Personal gefunden und keine Kompromissanstellungen tätigen müssen. Was jedoch betont wurde, ist dass in der akuten Phase des Fachkräftemangels ein schnelles Tempo im Anstellungsprozess gefordert sei. „Man bekommt das Dossier, am gleichen Tag muss man anrufen, und dann muss man ein Vorstellungsgespräch machen, gleich schnuppern und anstellen . . . sonst sind die Leute schon wieder fort gewesen, also es ist wirklich ein, so ein Haifischbecken gewesen“ (Interview 1, 2025, Pos. 65).

In I2 und I3 wurde die Fachkräftesituation als grosse Herausforderung beschrieben, so hat die Organisation aus I2 nicht immer die gewünschten Bewerbungen erhalten. „Und dann so das Abwägen von, passt die Person trotzdem, auch wenn sie nicht alles mitbringt, kann man sie aufbauen, oder reicht es wie nicht, und man muss eine Lücke riskieren. Das finde ich, ist eher die Schwierigkeit“ (Interview 2, 2025, Pos. 38).

Auch die Organisation aus I3 sei gefordert, kreativ und innovativ zu sein. Es wurde ausgeführt, dass es einen guten Ruf benötigt, man bereits jemanden kennen und auch einfach Glück haben muss, um gutes Fachpersonal zu finden. Die Person aus I3 erzählte weiter, dass sie dafür kämpfen, innovative Arbeitgebende zu sein, dass aber die Zeit fehle und der Workload einfach zu hoch sei. „Aber wir schaffen es einfach nicht, weil wir dauernd am Absaufen sind, oder?“ (Interview 3, 2025, Pos. 74). In I3 wurde zudem der Verteilungskampf zwischen den verschiedenen sozialstaatlichen Bereichen angesprochen. Es wurde beschrieben, dass immer mehr Sozialpädagog*innen in Schulen arbeiten, mit welchen die Organisation lohntechnisch und von den Arbeitsbedingungen her (Schichtarbeit) nicht konkurrieren kann. „Dass dort die Grenzen so, aufgebrochen werden, eben in Bezug auf Fachkompetenz, das finde ich super schwierig, und das finde ich auch nicht eine gute Entwicklung, also gar nicht“ (Interview 3, 2025, Pos. 90). Es wird erwähnt, dass diesbezüglich eine Regulierung gewünscht wird, dass der Bildungsbereich jedoch genauso vom Fachkräftemangel betroffen und die Lage daher sehr schwierig sei. In I1 und I3 wird jedoch auch erwähnt, dass sich die Fachkräftesituation nun etwas entspannt habe.

Hervor sticht aus diesen Ergebnissen, dass die Organisationen die Fachkräftesituation sehr unterschiedlich erleben. Wie in *Kapitel 6.4* angesprochen, scheint sich der tiefe gesellschaftliche Status des Arbeitsbereichs mit Menschen mit einer Beeinträchtigung in diesen Ausführungen widerzuspiegeln. Gerade auch die Aussage in I3 über den Verteilungskampf zeigt, dass soziale Organisationen untereinander um Fachpersonal konkurrieren müssen. Auch zeigen sich in den Antworten der Interviewten, insbesondere bei I2 und I3, dass sie durch die geringe Zahl an gewünschten Bewerbungen vor ethische Dilemmata gestellt werden.

6.5.2.2 Forderungen Berufsverband und Fachdiskurs

In den Interviews wurden den Befragten noch zwei Aussagen aus der Fachliteratur vorgestellt und um ihre Einschätzung und Haltung gebeten. Die Antworten auf die Forderung von AvenirSocial (2017) nach einem Berufsgesetz werden zur Übersicht in Tabelle 3 stichwortartig dargestellt.

Tabelle 3

Einschätzung und Haltung der befragten Organisationen.

AvenirSocial fordert 2017 in der Ausbildungskampagne, „dass sämtliche in der Sozialen Arbeit tätigen Personen über einen entsprechenden (und nicht «gleichwertigen») Berufsabschluss verfügen, auf welcher Stufe auch immer. Es braucht ein Bundesgesetz über die Ausübung der Berufe der Sozialen Arbeit“ (AvenirSocial, 2017, S.3).		
Organisation 1	Organisation 2	Organisation 3
<p>Befürwortung aus berufspolitischer Sicht.</p> <p>Bedenken bezüglich der Umsetzbarkeit.</p> <p>Die Erfüllung des Grundauftrags – Platzierungen in der Organisation zu ermöglichen – aktuell ohne Kompromisse bezüglich der Ausbildungsabschlüsse nicht erreichbar.</p>	<p>Es braucht Minimalstandards und Vorgaben, wie auch gewisse Menge an ausgebildetem Fachpersonal in Teams.</p> <p>Nicht jede Tätigkeit der Sozialen Arbeit benötigt jahrelange Ausbildung, gute Abstufung der Ausbildungsgänge nötig.</p> <p>Zugang für Quereinsteigende sollte gewährleistet werden.</p> <p>Im Moment nicht umsetzbar.</p>	<p>Persönliche Befürwortung.</p> <p>Herausforderung in der 24h Betreuung. arbeitsrechtliche Vorgaben einzuhalten.</p> <p>Es müsste mehr Geld für den Sozialbereich gesprochen werden.</p> <p>Aktuell nicht praxistauglich.</p>

Anmerkung. Eigene Darstellung.

Alle Interviewten befürworten also irgendeine Form von Regulierung oder Mindeststandards, es erachten jedoch alle diese Forderung unter aktuellen Bedingungen als nicht umsetzbar. Der Aussage aus I1, dass Kompromisse gemacht werden müssen, um den Auftrag erfüllen zu können, entnehmen die Autorinnen, dass es sich dabei wieder um eine Finanzierungsfrage handelt. In Zusammenhang mit der Aussage aus I3 vermuten die Autorinnen, dass die Finanzierung des Sozialbereichs einen massgeblichen Einfluss auf die Einschätzung hat, ob diese Forderung realistisch ist.

In der Tabelle 4 finden sich ebenfalls stichwortartig die Antworten bezüglich des von Yan et al. (2021) beschriebenen professionseigenen Regulationsorgans und ob die Interviewten dies als Entlastung ansehen würden, gäbe es ein solches in der Schweiz.

Tabelle 4

Meinungen der Befragten zu professionseigenem Regulationsorgan.

Um als eigenständige Profession zu gelten, benötigt es nach Yan et al. (2021) ein formales, selbstregulierendes Organ, das demokratisch legitimiert ist, den Berufstitel der Sozialarbeitenden zu schützen, ihre Weiterbildung zu regulieren und die Möglichkeit hat, Sozialarbeitende, die nicht nach professionellen Standards handeln, auszuschliessen.		
Organisation 1	Organisation 2	Organisation 3
<p>Berufskodex als Orientierung ausreichend.</p> <p>Vertrauen auf Hochschulen, dass diese nach gewissen Standards ausbilden.</p> <p>Zusätzliche Lizenzierung o. Ä. nicht erforderlich, Ausbildungsdiplom reicht.</p> <p>Kein Nutzen und Mehrwert erkennbar.</p>	<p>Befürwortung, insbesondere bei Selbstständigen.</p> <p>Könnte Entlastung sein, bspw. Verpflichtung für Weiterbildungen.</p> <p>Herausforderung, falls Mitarbeitende Standards nicht erfüllen würden und dann nicht mehr arbeiten dürften.</p>	<p>Persönliche Befürwortung, je nach Ausgestaltung.</p> <p>Dadurch erhoffter Statusgewinn erwünscht.</p> <p>Zurzeit nicht praxistauglich, würde viele politische Veränderungen benötigen.</p>

Anmerkung. Eigene Darstellung.

Hier wurden sehr unterschiedliche Antworten getätigt, in I1 wurde die Haltung vertreten, dass die Schulen und ein Berufsabschluss ausreichen. In I2 und I3 wurde dies grundsätzlich befürwortet, wobei gerade in I3 auch Bedenken bezüglich der Nützlichkeit von mehr Regulierung in Bezug auf Qualitätssteigerung geäußert wurden.

Bei der Durchführung der Interviews schien es den Autorinnen so, als ob dies eine Frage war, mit welcher sich die Befragten noch nicht vertieft auseinandergesetzt haben.

Die Interviews lieferten spannende und vielfältige Ergebnisse für die Inhaltsanalyse. Nachdem sie untereinander verglichen und verknüpft wurden, verlangen diese nun eine Auseinandersetzung mit der Theorie.

7 Synthese

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Interviews anhand mehrerer Diskussionspunkte mit der Theorie in Verbindung gebracht und die Fragestellungen beantwortet.

7.1 Diskussionspunkte

Folgende Diskussionsthemen ergeben sich aus den theoretischen Schwerpunkten sowie den Ergebnissen der Interviews. Es werden entsprechend Verknüpfungen der Empirie mit der Theorie vorgenommen und unterschiedliche Perspektiven kritisch diskutiert. Diese Argumentationen leiten die Beantwortung der Forschungsfragen ein.

7.1.1 Einfluss der Finanzierung und Rechtsform

Die personelle Ausgestaltung der Organisation ist durch die Finanzierung und Rechtsform massgeblich beeinflusst. Die Ergebnisse bestätigen sowohl die Abhängigkeit der Organisationen von externer Finanzierung (Mayrhofer, 2009) als auch die damit im Zusammenhang stehenden Vorschriften und Anforderungen, welche sich aus den Leistungsvereinbarungen ergeben (Giauque 2020; Kessler 2024). Um in der Schweiz staatliche Unterstützung zu erhalten und ein stationäres Angebot betreiben zu dürfen, ergeben sich aus Gesetzen und Verordnungen Vorgaben, die die Organisationen erfüllen müssen. Dies reicht von eher vagen Aussagen in Bezug auf den Erhalt der Betriebsbewilligung wie beispielsweise im SLG (2021, Art. 90, Abs. 1 c) die Gewährleistung von einer qualifizierten Leitung und genügend Fach- und Hilfspersonal, bis hin zu sehr konkreten Vorschriften zu Ausbildungsquoten in den Organisationen wie im Jahresleistungsvertrag des Kantons Bern (GSI, 2025) oder den Beitragsrichtlinien des BJ (2024). Diesbezüglich ist auch spannend, dass in der Fachkräftestudie (Amberg et al., 2024) ersichtlich ist, dass im Arbeitsfeld Straf- und Massnahmenvollzug deutlich weniger Personen ohne Ausbildung praktizieren und mehr Tertiärabschlüsse vorhanden sind als im Bereich Menschen mit Beeinträchtigung, dies lässt sich vermutlich auch auf die unterschiedlichen gesetzlichen Vorschriften zurückführen.

Ein weiterer spannender, aber nicht unbedenklicher Faktor ist in diesem Zusammenhang, dass in den vorherig beschriebenen Regulationsvorschriften Auszubildende der Fachquote angerechnet werden. Die Autorinnen argumentieren jedoch, dass die Auszubildenden dieser nicht angerechnet werden sollten, gerade da zu Beginn der Ausbildung die notwendigen Kompetenzen noch nicht etabliert sind. Gegen Ende sind diese zwar vorhanden, aber die Entlohnung wird der erbrachten Leistung nicht mehr gerecht.

Weiter wurde in den Interviews klar, dass in allen Organisationen der Personalbestand und der Betreuungsschlüssel über staatliche Finanzierung reguliert werden. Zudem wurde in I2 und I3 erwähnt, dass die Organisationen wegen des Budgets nur eine begrenzte Anzahl an älteren Mitarbeitenden anstellen können, dies könnte somit einer der Gründe sein, weshalb in der Fachkräftestudie (Amberg et al., 2024) mehr jüngere Mitarbeitende im Sozialbereich festgestellt wurden. Die Studien des BFS (2024b) zeigen die grosse Vielfalt an Rechtsformen, welche sich für

Organisationen im Sozialbereich finden. Deren Relevanz für die Finanzierung einer Organisation zeigt sich auch im Diskussionspapier von AvenirSocial (2021) zur Finanzierung von Organisationen. Besonders deutlich wird dies im Vergleich zwischen der befragten öffentlich-rechtlichen Organisation und den privatrechtlichen Organisationen (Verein und Stiftung). Die öffentlich-rechtliche Organisation weist die meisten staatlichen Vorgaben sowie organisationsinterne Gatekeeping-Mechanismen auf. Diese Erkenntnisse unterstreichen den Hinweis von Belinger und Gmür (2019), dass der Einfluss der Rechts- und Finanzierungsform nicht zu unterschätzen sei und berücksichtigt werden muss. Mehr finanzielle Ressourcen ermöglichen entsprechend mehr Zugangsregulierungen.

7.1.2 Fachkräftesituation

Die angespannte Fachkräftesituation betrifft die Organisationen in unterschiedlicher Weise, beeinflusst jedoch bei allen den Einstellungsprozess und deren personelle Ausgestaltungsmöglichkeiten. Als Folge von politischen und gesellschaftlichen Entscheidungen wirkt die Fachkräftelage im Sozialbereich als eine Form von Regulierung für die darin tätigen Organisationen und Personen. Der Umstand, dass nicht ausreichend ausgebildete Fachpersonen zu Verfügung stehen, wirkt sich erheblich auf die Organisationen aus. Denn schlussendlich wird die Entscheidung über eine Anstellung und darüber, wie viele der diesbezüglich gewünschten Kriterien erfüllt werden, massgeblich davon beeinflusst, wer sich bewirbt.

Auch scheint sich die von Amberg et al. (2024) beschriebene angespannte Fachkräftesituation gerade in der Organisation im Bereich mit Menschen mit einer Beeinträchtigung als regelrechter Mangel zu zeigen. Massive Abstriche an den Qualifikationsanforderungen zu machen, sei nach den Aussagen aus I3 notwendig, um das Bestehen des Angebots zu sichern. In I1 wurde beschrieben, dass diese als nicht so gravierend empfunden wurde, jedoch der Anstellungsprozess sehr schnell ablaufen müsse, um die Personen anstellen zu können. Mögliche Einflüsse für diese unterschiedliche Wahrnehmung der befragten Organisationen bezüglich der Fachkräftesituation könnten die jeweilige Lage der Organisationen, die finanzielle Ausgestaltung aufgrund unterschiedlicher Trägerschaft und Rechtsform, unterschiedliche Arbeitsbedingungen, wie auch die Klientelgruppe und die damit verbundenen Tätigkeiten (bspw. Körperpflege im Bereich Menschen mit einer Beeinträchtigung) sein. Im Rahmen dieser Arbeit können die Ursachen der unterschiedlichen Antworten jedoch nicht weiter ausgeführt und überprüft werden.

7.1.3 Ebenen und Formen von Gatekeeping in Organisationen

Die Ergebnisse der Interviews und der Literatur zeigen, dass Zugangsregulierungen in der Sozialen Arbeit in der Schweiz auf unterschiedlichen Ebenen sowie in vielfältigen Formen stattfinden, jedoch teilweise eine inkonsistente Grundlage aufweisen.

Zunächst zeigt schon die Literatur eine hohe Diversität an Gatekeeping-Mechanismen, welche von gesetzlichen Vorgaben bis zu organisationsinternen Auswahlprozessen reichen. Während die

internationale Literatur verschiedene Formen von geregelter Zugangsregulierung aufweist, ist die Lage in der Schweiz durch ihre föderalistischen Strukturen geprägt. Diese Individualität zeigt sich auch in den Interviews. Während diese viele der von Pynes (2013), O’Keeffe (2021) oder Herzka (2013) als wichtig erachteten Gatekeeping-Mechanismen aufweisen, werden diese unterschiedlich und kontextabhängig umgesetzt. Im Rahmen von Bewerbungsgesprächen, Probearbeiten und Probezeiten werden formelle Qualifikationen (Ausbildung, Berufserfahrung) und informelle Qualifikationen (Empfehlungen, persönliche Passung, Soft Skills) überprüft, welche von den befragten Organisationen als zentrale Selektionsmechanismen genannt werden. So wird zum Beispiel das Probearbeiten von den Organisationen als wichtiger Mechanismus beschrieben, um neben formalen Qualifikationen einen tieferen Einblick in die persönliche Passung und Kompetenzen der Bewerbenden zu erhalten. Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung von Soft Skills, wie dies Moser (2018) und O’Keeffe (2021), sowie auch Madörin et al. (2020) bereits erläutern, welche zudem die Passung zur Unternehmenskultur und persönliche Eigenschaften als zentrale Auswahlkriterien im Rekrutierungsprozess definieren. Worauf spannenderweise keine Organisation eingeht, ist eine Überprüfung der Onlinepräsenz einer bewerbenden Person, wie dies von Pynes (2013) empfohlen wird.

Besonders auffallend ist, dass Zugangsregulierungen grösstenteils in Anstellungsprozessen geschehen. Sobald eine Person in das Berufsfeld in einer Organisation eingetreten ist, scheinen die Regulierungsmechanismen, zum Beispiel bei einer Beförderung, weniger formalisiert.

Neben den organisationsinternen Zugangsregulierungen schreiben verschiedenste Gesetze und Verordnungen wie das SLG (2021) oder die IVSE-Richtlinien (SODK, 2005) vor, welche Qualifikationen Personal in den sozialen Organisationen mitbringen muss. So definieren sie Mindeststandards über den Anteil der Mitarbeitenden mit einer gewissen Ausbildung und zielen damit formal auf die Sicherung von Qualität und Professionalität ab. Die Interviews zeigen jedoch, dass die Umsetzung und Einhaltung dieser zunehmend im Spannungsfeld mit dem Fachkräftemangel stehen. Besonders ersichtlich wird dies in I3, welche die IVSE-Richtlinien nach eigener Aussage aufgrund von fehlendem ausgebildetem Personal nicht vollständig erreichen.

Diese Ergebnisse zeigen, dass obwohl gesetzliche Vorgaben Qualifikationsstandards setzen, diese in der Berufspraxis nicht immer umgesetzt werden können.

Nicht nur bei der Umsetzung der gesetzlich festgelegten Qualifikationsanforderungen stehen die Organisationen in einem Spannungsfeld, auch bei der Einholung und Abgabe von Referenzen, sowie dem Arbeitszeugnis zeigen sich einige Ambivalenzen. O’Keeffe (2021) beschreibt das Einholen von Referenzen als wichtigen Punkt im Anstellungsprozess, besonders bei Stellen mit viel Verantwortung. In der Praxis zeigt sich, dass Referenzen und Arbeitszeugnisse nach OR, Art. 330a (1911) zwar als klassische Gatekeeping-Instrumente verstanden werden, deren Aussagekraft von den befragten Organisationen aber als begrenzt wahrgenommen wird. Aufgrund der festgelegten Rahmenbedingungen, was und wie etwas im Arbeitszeugnis oder bei Referenzen, auch zum Schutz der Arbeitnehmenden, festgehalten werden darf, scheinen diese

durch die Art und Weise, wie sie ausgeführt werden, mehr auszusagen als der Inhalt selbst. Besonders bei nicht zufriedenstellenden Arbeitsverhältnissen scheint die Regulierung gegenüber der Fortsetzung dieser Person im Berufsfeld besonders schwierig. Auch weisen Pynes (2013) und McCurdy et al. (2018) darauf hin, dass diese Gatekeeping-Instrumente Machtverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen reproduzieren können, was eine kritische Einordnung derselben voraussetzt. Alternativ zu diesen Regulierungsmechanismen wenden die Organisationen Austrittsgespräche an, um ausserhalb der offiziellen Instrumente Einschätzungen und Empfehlungen mitzugeben. Hier ist aber kritisch zu betrachten, dass dieses versuchte, informelle Gatekeeping nur begrenzten und freiwilligen Einfluss auf die weitere Berufskarriere nimmt. Während die Ausgestaltung der Zugangsregulierungen auf verschiedenen Ebenen geschieht, werden diese auch von unterschiedlichen Personen ausgeübt, mehrheitlich auf mittlerer bis oberer Führungsstufe. Auch die Teams werden miteinbezogen, welche durch ihre Einschätzungen mitentscheiden und dadurch als Gatekeeper fungieren. Diese Mehrstufigkeit entspricht auch den Empfehlungen von Pynes (2013), dass ein Anstellungsverfahren von mehreren Personen getragen werden sollte. Während die Literatur für die Qualitätssicherung klare, standardisierte Verfahren fordert (Brüschweiler & Weber, 2021; Pynes, 2013), zeigen die Interviews, dass viele Mechanismen komplex und in verschiedene Prozesse eingebettet sind. Sie verdeutlichen die inkonsistente Etablierung von Gatekeeping-Mechanismen in sozialen Organisationen.

7.1.4 Wirkung der Gatekeeping-Mechanismen

Die Interviews in den untersuchten Organisationen zeigen eine ambivalente Einschätzung gegenüber der Wirksamkeit der eingesetzten Mechanismen. Während die Personen aus I1 und I2 überzeugt sind, dass ihre Gatekeeping-Mechanismen gut gewählt sind und zu passender Personalbesetzung und Professionalität führen, stellt die Person aus I3 die tatsächliche Wirkung der Mechanismen infrage. Die Regulierung wird von dieser Person eher als formale Routine ohne spürbaren Qualitätsgewinn wahrgenommen. Die Diskrepanz, welche sich in der Praxis zeigt, spiegelt sich auch in der Literatur.

McCurdy et al. (2018) weisen auf die weltweit schwache Beweislage für die Wirkung von Gatekeeping-Mechanismen in der Sozialen Arbeit wie staatliche Anerkennung und Registrierungen hin. Obwohl in der internationalen Literatur ausgeführt wird, dass Registrierungen die Öffentlichkeit vor Fehlpraktiken schützen können, bleibt der wissenschaftliche Nachweis dieser Wirkung begrenzt. Auch dass diese Mechanismen das professionelle Ansehen und den allgemeinen Berufsstand verbessern, kann abschliessend nicht belegt werden. Dies wird besonders auch in den Interviews dadurch deutlich, dass Organisationen sich trotz Vorgaben (z. B. Qualifikationsanforderungen nach SLG, BLG, und IVSE) gezwungen sehen, aufgrund des Fachkräftemangels gewisse Standards aufzulösen.

Auch Browne et al. (2021) zeigen in ihrem rapid evidence assessment deutlich auf, dass es an systematischen Studien zur Wirksamkeit und den Effekten von Gatekeeping-Mechanismen fehlt,

auch ausserhalb der Sozialen Arbeit. Noch kritischer ist die Analyse von Worsley et al. (2020a), welche schlussfolgert, dass Regulierungen oft zu stark auf individuelles Fehlverhalten fokussieren und strukturelle Probleme wie Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen vernachlässigen. Auch in den drei Interviews lassen sich viele personenbezogene Regulierungen finden, welche primär die individuelle Eignung prüfen. Die Mechanismen sind grundsätzlich eher reaktiv ausgerichtet, präventive Mechanismen in Form von Reflexionsgefässen und der Möglichkeit zur Weiterbildung sind in den Organisationen unterschiedlich stark ausgeprägt. Abschliessend lässt sich erkennen, dass die Mechanismen zwar dazu führen, dass mehrheitlich gewünschtes Personal angestellt wird – wie diese Regulierungen allerdings konkret zu Qualitäts- und Professionalitätsstandards beitragen, bleibt offen.

7.1.5 Abhängigkeit der Professionalität von organisationalen Strukturen

Die Ergebnisse der Interviews verdeutlichen, dass Professionalität in der Sozialen Arbeit nicht allein vom Individuum abhängt, sondern wesentlich durch organisationale Strukturen ermöglicht und gesichert wird. In Anlehnung an die gesellschaftlich-institutionelle Perspektive auf Professionalisierung von Helsper (2021) wird deutlich, dass Professionalität nicht nur als individuelles Merkmal einer Fachperson, sondern als Ergebnis organisationaler Arrangements verstanden werden muss. Die Gewährleistung professioneller Standards findet in den untersuchten Organisationen unterschiedlich, anhand formeller, informeller und reflexiver Mechanismen statt. Besonders in I1 finden sich viele der von Helsper (2021) und Herzka (2013) geforderten strukturellen Voraussetzungen für Professionalisierung, die zugleich eine Gatekeeping-Funktion übernehmen: Institutionalisierte Weiterbildungsangebote, verpflichtende Leitlinien und Verhaltenskodizes, geregelte Einarbeitungsphasen, verpflichtende Teamsitzungen sowie Fallbesprechungen und Supervisionen bilden eine strukturelle Basis für professionelles Handeln und tragen zur stetigen Reflexion der Praxis bei. In I2 sind diese Strukturen weitgehend auch vorhanden, scheinen jedoch einen weniger verpflichtenden Charakter zu haben und sind stärker individuell organisiert. Die Verantwortung für professionelles Handeln wird somit zwischen Organisation und Mitarbeitenden geteilt. Weitgehend wenig formalisierte Strukturen, welche professionelle Standards gewährleisten, finden sich in I3. Die Organisation verlässt sich stärker auf informelle Prozesse, wie Beziehungsarbeit im Team und Feedbackkultur, die Qualitätssicherung erfolgt eher situativ und weniger standardisiert. Eine systematische Überprüfung professioneller Standards scheint dadurch erschwert. Die Mechanismen tragen also insofern zur Sicherung professioneller Standards bei, als sie zum einen eine strukturelle Grundlage für professionelles Handeln fördern, welche die Verantwortung nicht nur dem Individuum überlässt. Dies geschieht sowohl durch die Festlegung von Qualifikationsanforderungen, die sich auf professionelle Standards beziehen, als auch durch ein mehrschichtiges Anstellungsverfahren, in dem Personen ausgewählt werden, die bereits etablierte professionelle Standards mitbringen. Auch Aus- und Weiterbildungen während der

Anstellung tragen dazu bei. Andererseits wird Professionalität auch dadurch gesichert, dass bei Nichterfüllung der professionellen Standards Prozesse eingeleitet werden, um eine Veränderung zu bewirken. Dies zeigt sich in den befragten Organisationen insbesondere durch Supervisionen, Mitarbeiter*innengespräche, Zielsetzungen und Förderprozesse. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass professionelle Standards erhalten bleiben. Alle diese institutionalisierten Mechanismen legen eine Basis, die zur Gewährleistung professioneller Standards beiträgt. Ob die Organisation, die über die meisten solcher Strukturen verfügt, auch über ein höheres Mass an gelebter Professionalität verfügt, lässt sich anhand der Ergebnisse nicht eindeutig feststellen. Dennoch wird deutlich, dass auch wenn letztlich das Individuum die professionellen Standards erfüllen muss, die Organisationen durch ihre Strukturen überhaupt erst die Voraussetzung dafür schaffen, wie dies besonders auch von Scherr (2018) und Busse et al. (2016) hervorgehoben wird.

7.1.6 Verantwortung der Organisationen

Die Interviews zeigen, dass die Organisationen Gatekeeping-Mechanismen aktiv gestalten und Verantwortung übernehmen. Der Fokus der Verantwortung liegt dabei allerdings mehrheitlich auf der eigenen Organisation und weniger gegenüber dem Berufsfeld. Die von Becker-Lenz und Baumgartner (2016) beschriebene fehlende Zuständigkeit der Sozialen Arbeit in Bezug auf die Professionalisierung scheint sich entsprechend auch im Bereich der Zugangsregulierungen durchzuziehen und stellt wohl ein grundsätzliches Strukturproblem der Sozialen Arbeit dar.

So zeigen die Ergebnisse, dass die Organisationen ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden und Klient*innen in Bezug auf Zugangsregulierungen aktiv wahrnehmen und gestalten. Diese Haltung entspricht dem von Brüscheiler und Weber (2021) formulierten Anspruch, dass Organisationen nicht nur Umsetzende von Regulierungen sind, sondern diese auch gestalten, durch das Erarbeiten von Konzepten und Standards.

Die Organisationen bemühen sich weiter um ausgearbeitete Anstellungsverfahren und gute Arbeitsbedingungen, um professionelle Standards erfüllen zu können. Und obwohl in den Interviews die Beteiligung und Mitwirkung in berufspolitischen Verbänden erwähnt wird und die Ausbildung von Fachpersonen als wichtige Verantwortung gegenüber dem Berufsfeld in allen Organisationen ausgeprägt ist, stehen diese Aussagen eher im Zusammenhang mit dem Aufmerksam-machen auf Herausforderungen in der Sozialen Arbeit und Anerkennungsarbeit.

Auffällig ist jedoch, dass in den Interviews nicht der Eindruck entstand, dass die Organisationen sich selbst als die primären Regulierungsinstanzen des Berufsfeldes der Sozialen Arbeit in der Schweiz darstellen oder sich in dieser Rolle sehen.

Besonders scheint die Verantwortung für Regulierungen auch den Ausbildungsschulen zugeschrieben zu werden. Es besteht ein gewisses Vertrauen darauf, dass die Ausbildungsstätten qualifiziertes Fachpersonal hervorbringen, was für eine gute Zusammenarbeit zwischen Schule und Praxis spricht. Angesichts der Fachkräftestudie (Amberg et al., 2024) und der Tatsache, dass

fast 30% der in der Sozialen Arbeit Tätigen dem Regulierungsmechanismus *Schule* nicht begegnen, lässt sich die Verantwortung aber nicht ausschliesslich dort verordnen.

7.1.7 Fachdiskurs

Über die Notwendigkeit und Ausgestaltung von weiterer (staatlicher) Regulierung besteht im Berufsfeld wie im Fachdiskurs kein Konsens.

Dies zeigt sich in den Ergebnissen der Interviews wie auch in der Literatur. Die von AvenirSocial in der Ausbildungskampagne (2017) beschriebene Forderung nach einem Berufsgesetz auf Bundesebene, welches vorschreibt, dass nur Personen mit Ausbildung im Sozialbereich tätig sein dürfen, wurde in den Interviews grundsätzlich befürwortet, jedoch mit gewissen Vorbehalten und Zweifeln bezüglich der Ausgestaltung und Umsetzbarkeit. Von Hauss et al. (2024) wird vorgeschlagen, den Fokus in der Schweiz eher auf interkantonale Abkommen und die Zusammenarbeit mit Fachagenturen zu legen. In den Ausführungen von AvenirSocial (2017) wurde auch festgehalten, dass der Zugang für Quereinsteigende gefördert werden sollte, dies wurde ebenso in I2 betont. Darin lässt sich ein möglicher Konflikt zur Forderung nach einem Berufsgesetz auf Bundesebene erkennen, da der Einstieg ins Berufsfeld dann wahrscheinlich nur noch durch eine Ausbildung möglich wäre. Es ist anzunehmen, dass Personen, die quereinsteigen wollen, tendenziell schon etwas älter sind und daher über höhere Lebenserhaltungskosten verfügen sowie allenfalls familiären Verpflichtungen nachkommen müssen. Dadurch kann das Absolvieren einer Ausbildung erschwert werden, gerade wenn dies mit einem grossen Einkommensverlust und hohen Arbeits- und Unterrichtspensen verbunden ist.

In Bezug auf die Ausführungen von Yan et al. (2021), dass eigenständige Professionen ein demokratisch legitimiertes, formales, selbstregulierendes Organ benötigen, wurden in den Interviews unterschiedliche Haltungen formuliert. In I1 wurde erwähnt, dass der Berufskodex und die Ausbildung auf tertiärer Ebene ausreiche und dies nicht als notwendig erachtet wird. Spannend ist in diesem Zusammenhang, dass die Verpflichtung, nach dem Berufskodex von AvenirSocial (2010) zu handeln, eigentlich nur die Angestellten betrifft, die selbst Mitglied von AvenirSocial sind. Dasselbe gilt für Organisationen in Bezug auf Qualitätsmanagement-Zertifizierungen und Ähnlichem. Im Kontext von freiwilliger Regulierung durch Berufs- und Fachverbände liegt die Vermutung nahe, dass Organisationen oder Personen, welche nicht nach deren Standards und Richtlinien handeln wollen oder können, diesen gar nicht erst beitreten oder keine Managementzertifizierung beantragen. Konzepte und Richtlinien können, wenn sie, wie von Brüscheiler und Weber (2021) vorgeschlagen, verfasst und verbindlich sind, eine ähnliche Wirkung innerhalb der Organisation wie ein Berufskodex haben.

Wenn sich die externe Regulierung (staatlich, professionseigen) verändert, müssen die Organisationen den Anforderungen nach Qualifikation etc. nachkommen, um ihre staatliche Anerkennung zu behalten. Inwiefern diese aber insbesondere die informellen Gatekeeping-Mechanismen in den Organisationen beeinflusst, ist fraglich. In allen Interviews wie auch in der

Literatur wurde beschrieben, dass die Passung ins Team (O’Keffe, 2021), die vorhandenen Soft Skills (Madörin et al.; 2020; Moser, 2018; Pynes, 2013) und das Schnuppern (Janetz, 2019) relevante Faktoren sind, welche sich durch eine externe Regulierungsbehörde, gerade wenn wie in I3 beschrieben sehr wohngruppenspezifische Anforderungen bestehen, nicht überprüfen und abschätzen lassen.

Es zeigt sich aber auch in den Ausführungen zu den organisationalen Bedingungen für Professionalität und Qualität (Busse et al., 2016; Scherr, 2018), dass die alleinige verbindliche Vorschrift über Fachquoten und Abschlussniveaus nicht ausreicht, um diese zu garantieren. Es müsste zeitgleich auch eine gesellschaftliche Investition in den Sozialbereich stattfinden, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und mehr organisationale Qualitätssicherungsstrukturen aufbauen zu können. Gerade im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel und der geringen (monetären) Stellung des stationären Bereiches wird zusätzliche Regulierung von den Interviewten zurzeit nicht als praxistauglich angesehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Organisationen grundsätzlich Regulierungsmechanismen etabliert haben und darin auch Verantwortung übernehmen. Es wird aber auch ersichtlich, dass der Diskurs darüber, ob und wie Gatekeeping-Mechanismen ausgestaltet werden sollten, mit der vorzufindenden Berufslage zu kollidieren scheint. Im Kontext dieser Ausführungen zu Zugangsregulierungen und deren Ausprägungen in Organisationen ist es wichtig, die begleiteten Menschen in diesen Organisationen nicht zu vergessen. In I2 wurde eine Aussage getätigt, welche das Fundament beschreibt, auf welchem sich diese Diskussion bewegt.

„Was bleibt, ist der Bedarf“ (Interview 2, 2025, Pos. 102).

Diese zeigt, wie gross die Verantwortung ist, welche die Organisationen in der sozialstaatlichen Landschaft in der Schweiz, insbesondere im stationären Bereich tragen. Es handelt sich um Klientelgruppen, welche meist davon abhängig sind, dass morgens oder abends die nächste Person ihre Schicht beginnt oder die andere Person länger bleibt, falls jemand ausfällt. Es stellen sich in Krisensituationen wie beispielsweise dem Fachkräftemangel überlebenswichtige Fragen. Wie wichtig ist die Ausbildung einer Person effektiv, wenn die Betreuung und Begleitung ansonsten *gar nicht* gesichert werden können?

7.2 Beantwortung der Forschungsfragen

In der vorliegenden Arbeit wurde der Frage nachgegangen, inwiefern Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz den Zugang zum Berufsfeld durch Gatekeeping-Mechanismen regulieren. Folgend werden nun anhand der Literaturrecherche, der Ergebnisse der Interviews und der Erkenntnisse der Synthese zuerst die drei Unterfragen beantwortet, um im Anschluss die Forschungsfrage dieser Arbeit zu beantworten.

Welche Gatekeeping-Mechanismen nutzen Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz?

Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass die Organisationen eine Kombination aus verschiedenen, mehr oder weniger standardisierten Mechanismen anwenden, um geeignete Personen in der Berufspraxis anzustellen. Zu diesen Mechanismen gehören in allen befragten Organisationen ein standardisiertes Anstellungsverfahren mit Bewerbungsgespräch, Probearbeiten, das Einholen einer Referenz sowie eine Probezeit bei einer Anstellung. Auch während einer Anstellung wenden Organisationen Regulierungsmechanismen an, zum einen beim Aufstieg innerhalb einer Organisation, wofür die Personen Qualifikationsanforderungen erfüllen müssen, zum anderen durch Instrumente wie Mitarbeiter*innengespräche, Super- und Intervision, regelmässige Teamsitzungen, Weiterbildungen und Zeit für Reflexion. Auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden Regulierungsmechanismen angewendet. Es werden Austrittsgespräche geführt, welche Raum für persönliche Einschätzungen und Empfehlungen für die weitere Berufsausübung zulassen sowie Arbeitszeugnisse und Referenzen ausgestellt.

Dabei sind die erwähnten Mechanismen teilweise durch finanzielle oder rechtliche Vorgaben bestimmt, welchen die Organisationen nachkommen müssen. Diese betreffen mehrheitlich die Regulierungsmechanismen bei der Anstellung. Andere Mechanismen sind jedoch organisationsintern erarbeitet worden und werden entsprechend individuell durchgeführt. Letztere sind oft die Instrumente, welche professionelle Standards erhalten, überprüfen und fördern sollen und während einer Anstellung greifen. Die Ausprägung dieser zeigt sich in den befragten Organisationen sehr unterschiedlich.

Die Regulierung innerhalb dieser Mechanismen findet dadurch statt, dass gewisse formelle sowie informelle Anforderungen an Personen gestellt werden, welche in der Berufspraxis tätig sein möchten. Zu den formellen Voraussetzungen gehören hauptsächlich Qualifikationsanforderungen an die Ausbildung auf verschiedenen Stufen. Dort zeigt sich besonders deutlich, dass für Positionen auf höheren Hierarchiestufen (wie Team- oder Bereichsleitungen) mehr und einheitlichere Vorgaben bezüglich Abschlüssen in den Organisationen bestehen, während sich die befragten Organisationen bei Anstellungen auf tieferer Ebene sichtlich mehr unterscheiden. In diesen Positionen werden von Laienkompetenzen in der einen, bis zum Abschluss auf tertiärer

Stufe in einer anderen Organisation unterschiedliche Qualifikationen gefordert. Als weitere formelle Anforderung wird von den Organisationen die Relevanz von Berufserfahrung genannt. Neben den formellen Voraussetzungen finden sich auch viele informelle, welche von den Organisationen in der Befragung auch mehrfach erwähnt wurden. Dabei handelt es sich um die persönliche Passung einer Person in die Organisationskultur, Soft Skills oder Empfehlungen aus dem Netzwerk. Diese Voraussetzungen sind sehr organisationspezifisch und sind dem Fachbereich und der Klientel entsprechend angepasst. Es zeigt sich, dass diese Anforderungen in Zeiten von Krisen (Fachkräftemangel) eher stabil bleiben, während bei formellen Anforderungen Kompromisse eingegangen werden. Die informellen Anforderungen sind jedoch kaum standardisier-, definier- und greifbar und sind stark durch persönliche Wahrnehmung und Sympathien geprägt, was bei ungenügender Reflexion die Gefahr der Reproduktion von Diskriminierungsstrukturen mit sich bringt. Im Gegensatz dazu sind die formellen Anforderungen viel stärker durch Rahmenbedingungen der Organisations- und Finanzierungsform sowie Gesetze vorgegeben.

Wie werden durch diese Mechanismen professionelle Standards gewährleistet?

Die Sicherung professioneller Standards innerhalb einer Organisation der Sozialen Arbeit erfolgt durch eine Wechselwirkung von formellen Vorgaben, organisationsinternen Strukturen und der Umsetzung in der Praxis.

Die Ergebnisse zeigen, dass strukturierte Mechanismen zur Gewährleistung professioneller Standards beitragen können. Die in den Ergebnissen ausgeführten Organisationsstrukturen zur Sicherung professioneller Standards lassen sich in den Prinzipien der IFSW (2018) verordnen, was ihre Relevanz zu bestätigen scheint. So können etablierte Reflexions- und Fallbearbeitungsgefässe einen respektvollen und reflektierten Umgang mit den Klient*innen fördern, was unter anderem den Prinzipien der Wertschätzung und Wahrung der Menschenwürde und der professionellen Integrität entspricht. Verbindliche Leitlinien und Weiterbildungen begünstigen gleichberechtigte Behandlung und Unterstützung der Klient*innen, wodurch das Prinzip der Förderung sozialer Gerechtigkeit umgesetzt wird.

Diese etablierten Strukturen und Mechanismen entlasten das Individuum und schaffen einen Rahmen, in dem professionelles Handeln stattfinden kann. Besonders während der Berufsausübung wirken diese Mechanismen als Überprüfung der professionellen Standards und dienen dazu, bei Abweichungen oder Nichterfüllen Förderungsprozesse einzuleiten, damit die nötige Entwicklung unterstützt werden kann. Besonders regelmässige Reflexions- und Fallbesprechungsgefässe tragen dazu bei.

Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass die Wirkung von Gatekeeping-Mechanismen nur gering nachweisbar ist. Diese Ambivalenz zeigt sich in Forschung und Literatur sowie in den Interviewergebnissen. Während einige Organisationen die Wirkung von Regulierungsmechanismen als positiv beschreiben, werden auch Zweifel geäußert, besonders in Hinblick auf den Fachkräftemangel und die Ausgangslage, dass nicht genügend qualifiziertes

Personal gefunden werden kann. Wie genau Gatekeeping-Mechanismen in Organisationen professionelle Standards gewährleisten, kann anhand der recherchierten Literatur und der Interviewergebnisse nicht abschliessend beantwortet werden.

Trotzdem war es im Rahmen dieser Arbeit wichtig, diese Unterfrage zu stellen, um die Relevanz von Gatekeeping-Mechanismen zu untersuchen. Besonders in Hinblick auf einen zukünftigen Diskurs zur Etablierung von Regulierungsmechanismen muss die Wirksamkeit dieser erstmal überprüft werden.

Welche Verantwortung tragen und übernehmen die Organisationen bezüglich der Regulierung der Berufsausübung?

Zusammen mit Berufs-, Fach- und Interessensverbänden sowie Selbständigerwerbenden sind die Organisationen mit ihren Angestellten die Akteure des Berufsfelds. Eingebettet in staatliche, primär formelle Vorgaben entscheiden die einzelnen Organisationen, wer eingestellt wird, in der Anstellung verbleibt, allenfalls aufsteigt und über den Inhalt der Arbeitszeugnisse. Somit tragen sie viel Verantwortung für die Regulierung eines grossen Teils des Berufsfelds. Sie sind für die Ausgestaltung der organisationsinternen Gatekeeping-Mechanismen, deren Wirksamkeit und Richtigkeit verantwortlich. Weiter tragen die Organisationen eine sozialstaatliche Verantwortung und müssen mittels ihres Handelns eine adäquate Erfüllung ihres Auftrags – ein professionelles stationäres Angebot bereitzustellen – sichern.

In den Interviews wurde ersichtlich, dass den Organisationen eine Verantwortung diesbezüglich bewusst ist und sie diese bis zu einem gewissen Grad wahrnehmen. Jedoch auch, dass sie sich selbst nicht in der Rolle der Hauptregulierenden für das Berufsfeld sehen und sich dementsprechend vorwiegend mit organisationsinternen Regulierungsmechanismen befassen. Zudem legen sie das Hauptaugenmerk auf die Erfüllung ihres Auftrages. Auch den Ausbildungsschulen mit ihrem Qualifikationsverfahren wurde viel Verantwortung zugesprochen, obwohl nicht alle Mitarbeitenden eine Ausbildung absolviert haben.

Die Organisationen versuchen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und wo möglich, sich an berufspolitischen Initiativen zu beteiligen. Die Vernetzung im Fachbereich wird als wichtig erachtet und in allen befragten Organisationen in einer Form für Angestellte auf unterschiedlichen Hierarchiestufen ermöglicht. Weiter wurde klar, dass gerade im Einstellungsprozess die Verantwortung von mehreren Personen in der Organisation getragen wird. Es zeigte sich auch, dass die Personen mit viel Regulationsmacht in den Organisationen sich in Spannungsfeldern zwischen professionellen und berufsethischen Überzeugungen und Anforderungen, der Erfüllung des Auftrages der Organisation und den gesetzlichen, arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen befinden.

Inwiefern regulieren Organisationen der Sozialen Arbeit in der Schweiz den Zugang zum Berufsfeld durch Gatekeeping-Mechanismen?

Da entscheidende Aspekte der Hauptforschungsfrage bereits in der Diskussion und der Beantwortung der Unterfragen ausführlich erörtert wurden, folgt an dieser Stelle eine zusammenfassende Ableitung, was die bisherigen Ergebnisse im Hinblick auf die leitende Forschungsfrage bedeuten.

Die jeweiligen Organisationen regulieren auf vielfältige Art und Weise und auf verschiedenen Ebenen den Zugang zum Berufsfeld. Sie werden teilweise aber auch staatlich reguliert und müssen sich diesbezüglich vorwiegend an formalen Voraussetzungen zu Bildungsabschlüssen orientieren. Informelle Kriterien wie Soft Skills, die Passung ins Team und die Eignung für die beruflichen Aufgaben sind ebenso relevant. Die Gatekeeping-Mechanismen variieren zwischen Organisationen stark in ihrer Ausprägung und Verbindlichkeit, wodurch kaum vereinheitlichte Aussagen für alle Organisationen gemacht werden können. Diese Vielfältigkeit erlaubt es den Organisationen aber auch, sich den individuellen Bedürfnissen ihrer Klientel anzupassen und flexibel auf neue Gegebenheiten zu reagieren. Die Heterogenität der Mechanismen scheint im Zusammenspiel mit der Notwendigkeit das Angebot zu erhalten jedoch dazu zu führen, dass diese in Zeiten der Krise an Stabilität und Relevanz verlieren und Kompromisse bei den Anforderungen gemacht werden. Die Organisationen agieren in einem Geflecht von gesellschaftlichen und politischen Entscheidungen und Anforderungen. Daraus ergibt sich, dass strukturelle Gegebenheiten, wie der Fachkräftemangel und die geringe monetäre Wertschätzung des stationären Bereichs, die Organisationen massgeblich in ihrer Regulierungsfreiheit begrenzen und sie diesbezüglich vor Herausforderungen und ethische Dilemmata stellen. Sie sind in Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Akteuren des Sozialbereichs verantwortlich für die Umsetzung des sozialstaatlichen Auftrags und die Sicherstellung eines qualitativ hochstehenden Angebots. Die Organisationen beeinflussen also, im Rahmen ihrer finanziell-personellen Handlungsmöglichkeiten, primär über ihre internen Strukturen die professionellen Standards.

8 Kritische Würdigung und Grenzen der Arbeit

Da der Forschungsprozess bereits in *Kapitel 5.6* evaluiert wurde wird in diesem die Arbeit und Thematik der Forschungsfrage als Ganzes betrachtet. Ziel ist es, die Aussagekraft der Ergebnisse einzuordnen und Anknüpfungspunkte für weiterführende Forschung aufzuzeigen.

Zuerst möchten sich die Autorinnen den Grenzen dieser Arbeit widmen. Denn neben den in dieser Arbeit ausgearbeiteten Zugangsregulierungsmechanismen in Organisationen spielen viele weitere Faktoren eine bedeutende Rolle, ob bestimmte Personen erschweren oder keinen Zugang zum Berufsfeld der Sozialen Arbeit erhalten. Dazu gehören strukturell bedingte Formen von Diskriminierung, welche teilweise tief verankert sind, wie die Forschungsergebnisse zu Rassismen im Anstellungsverfahren von Fibbi et al. (2018) sowie Graf und Kopp (2021) verdeutlichen. Diese Problematik kam auch in den Interviews zur Sprache. Eine vertiefte Auseinandersetzung und Verknüpfung mit diesen intersektionalen Diskriminierungsmechanismen war im Rahmen dieser Arbeit nicht umsetzbar und wäre deren Vielschichtigkeit und Tragweite nicht gerecht geworden. Es wäre jedoch aus Sicht der Autorinnen unbedingt ein Aspekt, der bei zukünftiger Forschung in diesem Bereich im Zentrum stehen müsste. Denn wer den Zugang zur Ausbildung und die Anerkennung der Qualifikationen erhält, legt die Grundlage dafür, wer im Berufsfeld tätig sein kann.

Vor diesem Hintergrund und angesichts der grossen angetroffenen Forschungslücke versteht sich diese Arbeit als eine Einordnung und Darstellung von Gatekeeping-Mechanismen in den schweizerischen Organisationen der Sozialen Arbeit. Sie stellt gewissermassen einen Grundstein der Ausgangslage dar, auf dessen Basis noch viel mehr Forschung und Diskurs stattfinden sollte. Das Ausarbeiten von Potentialen hinsichtlich der Regulierung in Organisationen erwies sich, durch die Komplexität und Uneinheitlichkeit von Zugangsregulierungen und deren Wirkung sowie die ambivalenten Haltungen in den Interviews diesbezüglich, als Herausforderung. Trotz diesen Gegebenheiten sind die Autorinnen der Ansicht, dass in dieser Arbeit ein Überblick über Zugangsregulierungen geschaffen werden konnte und dieser durch die Durchführung sowie Analyse der Interviews mit einer praxisorientierten Perspektive verknüpft werden konnte. Die Darstellung einer grossen Forschungs- und Diskurslücke in der Schweiz sehen die Autorinnen entsprechend als eine Stärke ihrer Arbeit und hoffen, durch diese einen Teil dazu beitragen zu können, dass Zugangsregulierungen vermehrt analysiert und diskutiert werden. Für die Autorinnen waren die Interviews besonders interessant, welche ihnen vielseitige Einblicke und Ergebnisse gaben. Durch die Reaktionen und Antworten der Befragten wurde die Relevanz dieser Arbeit für die Autorinnen weiter verdeutlicht, da sich die befragten Personen bisher scheinbar weniger mit den Zugangsregulierungen als gesamtes Konzept und eher mit den für die Organisation relevanten Teilbereichen befasst haben.

Schlussendlich soll diese Arbeit keine Aussage darüber machen, ob es zu viele unqualifizierte oder ungeeignete Fachpersonen in der Sozialen Arbeit gibt. Vielmehr liegt der Fokus auf der Verantwortung der Organisationen der Sozialen Arbeit und darauf, wie diese das Berufsfeld regulieren. Diesen Fokus beizubehalten war nicht immer einfach, besonders da die Interviews mit Arbeitgebenden geführt wurden und deren Perspektive in dieser Arbeit entsprechend viel Raum einnimmt. Deshalb nehmen die Autorinnen an dieser Stelle nochmals Bezug auf Scherr (2018): Die Professionalisierung der Sozialen Arbeit kann nicht allein dem Individuum auferlegt werden, besonders die Organisationen und Arbeitgebenden tragen eine grosse Verantwortung.

Auch die Interviews zeigten eine Tendenz zur Überprüfung der Individuen und deren Kompetenzen. Strukturelle Faktoren wie ausreichend Reflexionszeit und gute Arbeitsbedingungen sind jedoch ebenso zentral, um Professionalität zu fördern und den Zugang zu qualitativer Sozialarbeit zu erweitern.

Bei einer weiterführenden Untersuchung dieser Forschungsfrage wäre für die Autorinnen deshalb entsprechend wichtig, dass Perspektiven von Arbeitnehmenden eingeholt werden. Es wäre spannend zu vergleichen, wie diese die Gatekeeping-Mechanismen wahrnehmen, wem der Zugang nicht gewährt wird und was die Gründe dafür sind, besonders auch mit Blick auf die oben ausgeführten Diskriminierungsstrukturen.

Während die Interviews spannende Einblicke in die Berufspraxis und Gatekeeping-Mechanismen gaben und einige Aussagen für die Soziale Arbeit abgeleitet werden konnten, sind diese nur beschränkt repräsentativ. Die Interviews wurden auf Organisationen im stationären Bereich beschränkt. In anderen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit würden sich sicher diverse andere Mechanismen finden, wie dies beispielhaft in *Kapitel 4.3* aufgezeigt wurde. Besonders im Hinblick auf die föderalistischen Strukturen der Schweiz lassen sich kaum verallgemeinerbare Aussagen treffen, da in den jeweiligen Kantonen unterschiedliche Ausgangslagen vorherrschen. Für weitere Untersuchungen und repräsentativere Ergebnisse könnte ein Mixed-Methods-Ansatz verwendet werden. Eine quantitative Forschung würde eine grossflächige Befragung etablierter Gatekeeping-Mechanismen ermöglichen und mit Fokusgruppen könnten danach, mittels qualitativer Forschung, Perspektiven zu Haltungen, Meinungen und Forderungen analysiert werden. Eine solche Vorgehensweise wäre im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich gewesen.

9 Schlussfolgerungen und Ausblick für die Soziale Arbeit

In diesem Kapitel werden die zentralen Erkenntnisse der Autorinnen und deren Überlegungen für die Soziale Arbeit ausgeführt.

Wer schlussendlich im Berufsfeld der Sozialen Arbeit tätig ist, hängt von vielen aufeinander wirkenden und miteinander verknüpften Faktoren ab. Es wird einerseits direkt vom Staat und den diesem untergeordneten Organisationen reguliert, andererseits auch indirekt über die gesellschaftliche Stellung und deren finanzielle Wertschätzung, wie auch die Fachkräftesituation auf dem Arbeitsmarkt. Klar ist, inmitten all dieser Verflechtungen geht es um Menschen, die kurz- oder längerfristig Unterstützung in ihrer Lebensgestaltung benötigen und der Staat verpflichtet ist, subsidiär für diese zu sorgen. Daher tragen alle, die an der Erfüllung dieser Aufgabe beteiligt sind, eine hohe Verantwortung.

Ob Zugangsregulierungen der richtige Weg sind, diese Verantwortung zu tragen und den Auftrag adäquat zu erfüllen, kann nicht abschliessen beantwortet werden, es fehlt an Forschung und Fachdiskurs. Das Fehlen von wissenschaftlichen Untersuchungen und eines akademischen Feldes bezüglich der Wirksamkeit von (staatlichen) Zugangsregulierungen im Gesundheits- und Sozialbereich wird international kritisiert. Diese Untersuchungen fehlen auch in der Schweiz. Zudem fällt auf, dass die Schweiz im internationalen Vergleich über einen kaum ausgeprägten Fachdiskurs verfügt.

In der Auseinandersetzung mit Regulierungen stellte sich den Autorinnen auch immer wieder die Frage, weshalb die Regulierung der Sozialen Arbeit im Vergleich zu anderen Professionen weniger ausgeprägt ist. Diese konnte leider im Rahmen dieser Arbeit nicht behandelt werden, aber um die Komplexität von Zugangsregulierungen zu verstehen, wäre es sicherlich sinnvoll, dieser Frage nachzugehen. Mit Blick auf die Geschichte und das Geschlechterverhältnis in der Sozialen Arbeit wäre eine historische und feministische/geschlechterbezogene Perspektive sicherlich ergebnisreich. Da sich die Soziale Arbeit primär mit benachteiligten Menschen befasst, würde sich auch eine gesellschaftstheoretische sowie macht- und herrschaftssensible Betrachtung lohnen.

Was heisst das nun für die Soziale Arbeit in der Schweiz?

Es muss die Wirksamkeit von staatlichen, wie auch organisationalen Zugangsregulierungen untersucht werden. Weiter fänden es die Autorinnen wichtig, dass umfassende Untersuchungen aller bestehenden Mechanismen, deren Entstehung in Ausbildung und Beruf sowie deren Schnittstelle durchgeführt werden und auf deren Wirksamkeit, Eignung und allfällige Diskriminierungen überprüft werden. Zudem müsste sich, um eine Zunahme von Zugangsregulierungen als Teil der Professionalisierung und für die Steigerung der Qualität zu

verfolgen, ein Fachdiskurs in der Schweiz etablieren. Dieser sollte Auseinandersetzungen unter Einbezug der obig beschriebenen Forschung über Notwendigkeit und Ausprägungen der staatlichen und organisationalen Regulierungen der Sozialen Arbeit beinhalten. Aufgrund der vielfältigen Angebote der Sozialen Arbeit sollten möglichst alle Handlungsfelder und Ausbildungsstufen ihre Perspektiven beitragen. Zudem sollte im Kontext der Vielfältigkeit der Sozialen Arbeit und der unterschiedlichen Bedürfnisse ihrer Klientel auch über die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der Vereinheitlichung der Sozialen Arbeit diskutiert werden. Weiter sollte im Rahmen von allfälliger Erhöhung staatlicher Regulierung diskutiert werden, auf welchen Ebenen angesetzt werden könnte und welche Vorgehensweise am erfolgversprechendsten wäre. Wichtig diesbezüglich ist, dass auch die Organisationen in die Regulierungsvorschriften eingebettet werden, indem sie beispielsweise zur Bereitstellung der Strukturen verpflichtet werden, welche professionelles Handeln ermöglichen. Weiter sollte der Fokus auf Prävention liegen und nicht auf der Individualbestrafung von Sozialarbeitenden.

Im Kontext der Diskussion und Ausgestaltung von Gatekeeping-Mechanismen in der Sozialen Arbeit sollte auch die Vernetzung im Sozialbereich gestärkt werden. Inspiriert von den Ausführungen zur LAKO wäre es unabhängig vom Diskurs über eine Vereinheitlichung der Sozialen Arbeit sinnvoll, die Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsstufen, Handlungsfeldern und den unterschiedlichen Berufs- und Fachverbänden der Sozialen Arbeit und dem Gesundheitsbereich zu fördern. Diesbezüglich sollte das Engagement von Sozialarbeitenden in Berufsverbänden von der Organisation beispielsweise durch Bereitstellen von Arbeitszeit gefördert werden und idealerweise sollte die ganze Organisation daran partizipieren. Gerade da viele staatliche Regulierungen an Qualifikationen ansetzen, könnte auch eine klare Abgrenzung, wer mit welcher Ausbildung was machen darf und eine klare Regelung der Beziehung zwischen den verschiedenen Ausbildungsstufen hilfreich sein. Zudem könnten dadurch gemeinsame Kernaufgaben und Anliegen ausgearbeitet und diese geschlossen an die Politik und Bevölkerung getragen werden.

Obwohl diese Arbeit eine grosse Lücke in der Ausprägung und Diskussion um Gatekeeping-Mechanismen in der Schweiz beleuchtet, sehen die Autorinnen gerade auch in diesem Umstand eine Chance für die Soziale Arbeit. International wird ein Fachdiskurs diesbezüglich geführt und für die Soziale Arbeit in der Schweiz ergibt sich daraus das Potential, sich international zu vernetzen und aus bestehenden Erkenntnissen, Herausforderungen und Vorgehensweisen zu lernen, gewünschte und nützliche Gatekeeping-Mechanismen zu adaptieren und somit einen reflektierten und professionellen Weg in der Weiterentwicklung der Sozialen Arbeit zu beschreiten.

10 Literaturverzeichnis

- Adams, T. L. (2017). Self-regulating professions: Past, present, future. *Journal of Professions and Organization*, 4, 70–87. <https://doi.org/10.1093/jpo/jow004>
- ALKV. (2021). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/213.319.2/versions/2850
- Amberg, H., Rickenbacher, J., Müller, F., Mariéthoz, S. & Brun, N. (2024). *Fachkräftestudie im Sozialbereich. Bericht zuhanden des Schweizerischen Dachverbands für die Berufsbildung im Sozialbereich SAVOIRSOCIAL und der Konferenz der Fachhochschulen für Soziale Arbeit Schweiz SASSA (Forschungsbericht 23-094)*. Interface Politikstudien Forschung Beratung. <https://www.interface-pol.ch/it/projekt/fachkraeftestudie-im-sozialbereich>
- ArG. (1964). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de#fn-d7e305
- AvenirSocial. (o. D). *Über uns*. <https://avenirsocial.ch/wer-wir-sind/ueber-uns/>
- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/SCR_Berufskodex_De_A5_db_221020.pdf
- AvenirSocial. (2014). *Berufsbild der Professionellen Sozialen Arbeit*. https://avenirsocial.ch/wp-content/uploads/2018/12/AS_Berufsbild_DE_def_1.pdf
- AvenirSocial. (2017). *Die nationale Kampagne von AvenirSocial: Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität. Grundlagendokument*. <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>
- AvenirSocial. (2021). *Diskussionspapier zur Finanzierung von Organisationen im Bereich der Sozialen Arbeit in der Schweiz*. <https://avenirsocial.ch/publikationen/positionsapiere/>
- AvenirSocial. (2023). *Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Handlungsmöglichkeiten für Organisationen. Best Practice*. <https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>
- AvenirSocial, Kriso & VPOD Zürich. (2024). *Gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen in den Kinder- und Jugendheimen*. <https://vpod.ch/campa/zh-kinder-jugendheimen/>
- AvenirSocial & VPOD Bern. (2024). *Gemeinsam für faire Arbeitsbedingungen in der stationären Arbeit im Kanton Bern*. <https://avenirsocial.ch/news/gemeinsam-fuer-faire-arbeitsbedingungen-in-der-stationaeren-arbeit-im-kanton-bern/>

- Baines, D., Clark, N. & Riley, J. (2022). RETHINKING REGULATION: INCLUSIONS, EXCLUSIONS AND STRUGGLES. *Canadian Social Work Review / Revue canadienne de service social*, 39(1), 101–123. <https://doi.org/10.7202/1091516ar>
- Barzilai-Nahon, K. (2009). Gatekeeping: A Critical Review. *Annual Review of Information Science and Technology*, 43, 1–79. <https://doi.org/10.1002/aris.2009.1440430117>
- Becker-Lenz, R. & Baumgartner, E. (2016). Soziale Arbeit in der Schweiz. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S.526–535). Verlag Julius Klinkhardt.
- Belinger, J. & Gmür, M. (2019). Stiftung oder Verein – Rechtsformen bei Sozialen Institutionen. *Verbands-Management. Fachzeitschrift für Verbands- und Nonprofit-Management*, 45(2), 60–65. <https://www.vmi.ch/de/npo-wissen/npo-themen-app/stiftung-oder-verein-rechtsformen-bei-sozialen-institutionen/>
- Berner Fachhochschule. (o. D.). *Kompetenzprofil Bachelor of Science in Sozialer Arbeit. Professionelle Handlungskompetenzen für eine generalistische Soziale Arbeit*. <https://www.bfh.ch/de/studium/bachelor/soziale-arbeit/>
- Bieker, R. (2012). Finanzierung Sozialer Arbeit. In R. Bieker & E. Vomberg (Hrsg), *Management in der Sozialen Arbeit* (S. 199–221). Kohlhammer.
- BLG. (2023). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/860.3
- Bockstaller, T. (2023). Gemeinsam Stellung zu aktuellen Entwicklungen beziehen. *SozialAktuell Fachzeitschrift für Soziale Arbeit*, 8, 12–15. ISSN: 1422-8432
- Bockstaller, T. (2024). Die Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit verändern. *SozialAktuell Fachzeitschrift für Soziale Arbeit*, 2, 5–6. ISSN:1422-8432
- Bossert, M., Hauss, G. & Heiniger, K. (2024). Koordinieren zwischen Staat und Gemeinnützigkeit. Historische Zugänge und aktuelle Debatten zur Koproduktion von Wohlfahrt in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 32, 1–21. DOI 10.33058/szsa.2025.2637

Browne, J., Bullock, A., Cserző, D. & Poletti, C. (2021). *Recent research into healthcare professions regulation: a rapid evidence assessment*. (Forschungsbericht 934). BMC Health Services Research. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06946-8>

Brüschweiler, B. & Weber, M. (2021). Organisational eingelassene Professionalitätsansprüche: ein Plädoyer für theoretisch fundierte Einrichtungs- bzw. Angebotskonzepte. *Schweizerische Zeitschrift für Soziale Arbeit*, 28, 51–70. <https://szsa.ch/ojs/index.php/szsa-rsts/article/view/253>

Bundesamt für Gesundheit. (2020). *Referenzsystem QuaTheDA*. <https://www.quatheda.ch/de/quatheda-norm.html#referenzsystem>

Bundesamt für Justiz. (2024). *Beitragsrichtlinien*. <https://www.bj.admin.ch/bj/de/home/sicherheit/smv/erziehungseinrichtungen.html>

Bundesamt für Statistik. (2022). *Arbeitsstätten und Beschäftigte nach Kanton und Wirtschaftsabteilung*. https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-0602010000_101-/px-x-0602010000_101.px/table/tableViewLayout2/?rxid=a5dbd835-4b3c-463c-b8c4-b52534f90b59

Bundesamt für Statistik. (2024a). *Marktwirtschaftliche Unternehmen nach Wirtschaftsabteilungen und Grössenklasse 2011-2022*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industriedienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen.assetdetail.32159054.html>

Bundesamt für Statistik. (2024b). *Marktwirtschaftliche Unternehmen nach Wirtschaftsabteilungen und Rechtsform 2011-2022*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/industriedienstleistungen/unternehmen-beschaeftigte/wirtschaftsstruktur-unternehmen.assetdetail.32159064.html>

Bundesamt für Statistik. (2024c). *Eintritte in Fachhochschulen auf Stufe Diplom und Bachelor nach Fachbereichsgruppe 1997-2023*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/bildung/berufsstudienfachwahl.assetdetail.32331863.html>

Busse, S., Ehlert, G., Becker-Lenz, R. & Müller-Hermann, S. (2016). Einleitung: Professionelles Handeln in Organisationen. In S. Busse, G. Ehlert, R. Becker-Lenz & S. Müller-Hermann (Hrsg.), *Professionalität und Organisation* (S. 1–11). Springer Verlag

BV. (1999). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/de>

Coyle, C., McAuliffe, S., Buggy, S., Farragher, L., Farragher, A. & Long, J. (2021). *National approaches to regulating health and social care professions: an evidence brief*. Health Research Board. <http://hdl.handle.net/10147/630450>

Davis, N.B. (2024). Regulation of social work practice in the United States, United Kingdom, and European economic area: A perspective on governance. *International Journal on Social and Education Sciences (IJonSES)*, 6(1), 103-116. <https://doi.org/10.46328/ijoneses.628>

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (o. D.-a). *Staatliche Anerkennung*. <https://www.dbsh.de/profession/staatliche-erkennung.html>

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (o. D.-b). *Berufsregister für Soziale Arbeit*. <https://www.dbsh.de/profession/berufsregister-fuer-soziale-arbeit.html>

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (o. D.-c). *Persönliche Mitgliedschaft*. <https://www.dbsh.de/profession/berufsregister-fuer-soziale-arbeit/persoенliche-mitgliedschaft.html>

Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e. V. (2002). *Erklärung Initiative Berufsgesetz*. <https://www.dbsh.de/profession/berufspolitische-veroeffentlichungen/berufsgesetz.html>

Dewe, B. & Otto, H. (2018a). Profession. In H. Otto, H., Thiersch, R., Treptow & H., Ziehler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6. Überarb. Aufl.) (S. 1191–1202). Ernst Reinhardt Verlag.

Dewe, B. & Otto, H. (2018b). Professionalität. In H. Otto, H., Thiersch, R., Treptow & H. Ziehler (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit* (6. Überarb. Aufl.) (S. 1203–1213). Ernst Reinhardt Verlag.

Dröge, K. (2024). noScribe. AI-powered Audio Transcription (Version 0.6)
[Software]. <https://github.com/kaixxx/noScribe>

DSG. (2020). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2022/491/de#art_9

Egger, J. W. (2015). *Integrative Verhaltenstherapie und psychotherapeutische Medizin*,

Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung. Springer Fachmedien
Wiesbaden. DOI 10.1007/978-3-658-06803-5_3

Elpers, K. & FitzGerald, E. A. (2012). Issues and Challenges in Gatekeeping: A Framework for Implementation. *Social Work Education*, 32(3), 286–300.

<https://doi.org/10.1080/02615479.2012.665867>

Erath, P. & Balkow, K. (2016). *Einführung in die Soziale Arbeit* (1. Auflage). Kohlhammer Verlag.

FHSG. (2005) <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2005/607/de>

Fibbi, R., Fehlmann, J., Ruedin, D. & Counilh, A. (2018). *Diskriminierung von hochqualifizierten Personen mit Migrationshintergrund im Sozialbereich? Zusammenfassender Bericht zuhanden der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus*. Eidgenössische Kommission gegen Rassismus. <https://www.ekr.admin.ch/publikationen/d107/1346.html>

Finch, J. & Poletti, A. (2014). 'It's been hell.' Italian and British practice educators' narratives of working with struggling or failing social work students in practice learning settings. *European Journal of Social Work*, 17(1), 135–150. <https://doi.org/10.1080/13691457.2013.800026>

Fotheringham, S. V. (2017). Social Work Registration: What's the Contention? *Australian Social Work*, 71(1), 6–17. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2017.1398264>

GesBG. (2016). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/16/de>

Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion. (o.D.). *Gesetz über die Leistungen für Menschen mit Behinderungen (BLG) – Ziele*.

<https://www.gsi.be.ch/de/start/themen/soziales/behinderung/blg/ziele.html>

Gesundheits- Sozial- und Intergrationsdirektion. (2025). *Jahresleistungsvertrag*.

<https://www.gsi.be.ch/de/start/dienstleistungen/finanzierung/leistungsvertraege-und-abrechnungen.html>

Giauque, D. (2020). Leistungsvereinbarungen. In J.M. Bonvin, V. Hugentobler, C. Knöpfel, P. Maeder & U. Tecklenburg (Hrsg.), *Wörterbuch der Schweizer Sozialpolitik* (S. 301–303). Seismo.

- Gläser, J. & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse : als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3. Überarb. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Görtler, M., Taube, G. & Thielemann, N. (2023). *Soziale Arbeit und Professionalität Reflexionen zwischen Theorie, Lehre und Praxis*. Verlag Barbara Budrich.
- Graf, M. & Kopp, D. (2021). Arbeitsmarktdiskriminierung in der Schweiz. *KOF Analysen*, 2, 56–71. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000490335>.
- Greenwood, E. (1957) Attributes of a Profession. *Social Work*, 2(57), 45–55.
<https://richardcheeks.com/professor/Handout%20Packages/Greenwood%20On%20Attributes%20Of%20a%20profession.pdf>
- Grummt, M. (2019). *Sonderpädagogische Professionalität und Inklusion*. Springer VS.
- Hallahan, L. & Wendt, S. (2019). Social Work Registration: Another Opportunity for Discussion. *Australian Social Work*, 73, 217–226. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2019.1666891>
- Hauss, G., Bossert, M. & Heiniger, K. (2023). *Werkstätten der Professionalisierung: Verbände und die Koordination des Sozialwesens in der Schweiz*. Nationales Forschungsprogramm Fürsorge und Zwang NFP 76.
<https://www.nfp76.ch/de/fCEsCKmdMRwPdBoA/news/projekt-zur-praxis-der-sozialstaatlichkeit-abgeschlossen>
- Heiner, M. (2004). *Professionalität in der Sozialen Arbeit. Theoretische Konzepte, Modelle und empirische Perspektiven*. Kohlhammer Verlag.
- Helsper, W. (2021). *Professionalität und Professionalisierung pädagogischen Handelns: Eine Einführung*. Barbara Budrich Verlag.
- Herzka, M. (2013). *Führung im Widerspruch. Management in Sozialen Organisationen*. Springer VS.
- HFKG. (2011). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/691/de>
- Institut für Wirtschaftsstudien Basel. (2016). *Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe in ausgewählten Arbeitsfeldern des Sozialbereichs*.

https://www.savoirsocial.ch/s01/Dokumente/Organisation/Studien/160616_IWSB_Fachkraeftestudie_Soziales_D_161005.pdf

Integras. (o.D.) *Integras Fachverband Sozial- und Sonderpädagogik*.

<https://www.integras.ch/de/verband>

International Federation of Social Workers. (2014, Juli). *Global Definition of Social Work*.

<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

International Federation of Social Workers. (2018, 2. Juli). *Global Social Work Statement of ethical Principles*. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

Janetz, U. P. (2019). *Chefsache Arbeitsrecht I*. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-22700-5_7

Kaiser, R. (2021). *Qualitative Experteninterviews - Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung* (2.Überarb. Aufl.). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30255-9>

KESG. (2012). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/213.316

Kessler, S., Quente, M., Schwering, H. & Tetens, J. (2024). *Soziale Organisationen managen: eine praxisorientierte Einführung für Studierende*. Verlag Barbara Budrich.

KFSG. (2020). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/change_documents/1970

Kieser, A. & Walgenbach, P. (2010). *Organisation* (6. Überarb. Aufl.). Schäffer-Poeschel Verlag.

Kleve, H. (2003). *Sozialarbeitswissenschaft, Systemtheorie und Postmoderne: Grundlegungen und Anwendungen eines Theorie- und Methodenprogramms*. Lambertus-Verlag.

Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren. (o.D.-a). *Allgemein IVSW*.

<https://www.sodk.ch/de/ivse/ivse-allgemein/>

Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren. (o.D.-b). *Datenbank IVSE*.

<https://www.sodk.ch/de/ivse/ivse-datenbank/>

- Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren. (2005). *IVSE-Rahmenrichtlinie zu den Qualitätsanforderungen*. <https://www.sodk.ch/de/ivse/sammlung-erlasse-ivse/>
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz* (6. Aufl.). Beltz Juventa.
- Madörin, S., Amstutz, J., Beringer, B., & Zängl, P. (2020). Soft Skills auf dem Stellenmarkt des Sozialwesens. *SozialAktuell*, 1, 7–9. <https://doi.org/10.26041/fhnw-4675>
- männer.ch. (2021). *Männer in Soziale Berufe*. (<https://maenner-in-soziale-berufe.ch/>)
- Mayrhofer, H. (2009). Organisationen der Sozialen Arbeit aus soziologischer Perspektive. *soziales_kapital. wissenschaftliches Journal österreichischer fachhochschul-studiengänge soziale arbeit*, 4, <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/171/255>
- McCurdy, S., Mendes, P. & Sreekumar, S. (2018). Is there a case for the registration of social workers in Australia? *International Social Work*, 63(1), 18–29. <https://doi.org/10.1177/0020872818767496>
- MedBG. (2006). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/537/de>
- Mieg, H. A. (2016). Profession: Begriff, Merkmale, gesellschaftliche Bedeutung. In M. Dick, W. Marotzki & H. Mieg (Hrsg.), *Handbuch Professionsentwicklung* (S. 27–39). Julius Klinkhardt Verlag.
- Moser, M. (2018). *Bedeutung von Soft Skills in einer sich wandelnden Unternehmenswelt. Eine Studie zu dem besonderen Stellenwert von Kompetenzen im Personalmanagement*. Springer Gabler. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-22273-4>
- Müller, M., Trede, I., Neumann, J. & Kriesi, I. (2017, November). *Arbeitnehmende im Sozialbereich: Ergebnisbericht Teil der Studie zu den Ausbildungs- und Erwerbsverläufen von verschiedenen Berufsgruppen der Sozialen Arbeit in ausgewählten Berufsfeldern des Sozialbereiches*. Schweizerisches Observatorium für die Berufsbildung OBS EHB. https://www.savoirsocial.ch/s01/Dokumente/Organisation/Studien/Bericht_Arbeitnehmende_nbefragung_180130_D.pdf

O'Keeffe T. (2021). How to not suck at recruiting. *American Fastener Journal*, 37(6), 22–25.
<https://www.proquest.com/trade-journals/how-not-suck-at-recruiting/docview/2615452878/se->

OR. (1911). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#fn-d7e9237

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (o. D.).
Comprendre les professions de T.S. et de T.C.F. au Québec.
<https://www.otstcfq.org/exercer-au-quebec/exercer-au-quebec/comprendre-les-professions-de-t-s-et-et-t-c-f-au-quebec/>

O'Rourke, M., McVicker, H. & Maguire, C. (2023). Risk and Regulation of the Social Work Workforce. In B. J. Taylor, J. D. Fluke, J. C. Graham, E. Kedell, C. Killick, A. Shlonsky & A. Withtaker. *The Sage Handbook of Decision Making, Assessment and Risk in Social Work* (S. 557–566). Sage.

Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit. (o.D.-a). *Berufsgesetz und Berufsrecht.*
<https://obds.at/berufsgesetz/>

Österreichischer Berufsverband der Sozialen Arbeit. (o. D.-b) *Sozialarbeits-Bezeichnungsgesetz 2024 (SozBezG 2024).* <https://obds.at/sozbezg-2024/>

PAVO. (1977). https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1977/1931_1931_1931/de

Pothmann, J. & Schmidt, H. (2022). *Soziale Arbeit- die Organisationen und Institutionen.* Verlag Barbara Budrich.

PsyG. (2011). <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2012/268/de>

Pynes, J. E. (2013). *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: A Strategic Approach* (4. Aufl.). Jossey-Bass. <https://learning.oreilly.com/library/view/human-resources-management/9781118460344/xhtml/cover.xml>

Rahnfeld, C. (2023). Profession – Professionalisierung – Professionalität in der Sozialen Arbeit: Eine grundlegende Auseinandersetzung hinsichtlich theoretischer und empirischer Erkenntnisse. In M. Görtler, G. Taube & N. Thielemann (Hrsg.). *Soziale Arbeit und Professionalität Reflexionen zwischen Theorie, Lehre und Praxis* (S. 33–47). Verlag Barbara Budrich.

- Raine, L. M. (2022). From protectiveness to fear of retaliation: social work educators' experiences with gatekeeping in social work. *Social Work Education*, 41(6), 1239–1252. <https://doi.org/10.1080/02615479.2021.1942825>
- Scherr, A. (2001). Soziale Arbeit als organisierte Hilfe in der funktional differenzierten Gesellschaft. In V. Tacke (Hrsg.), *Organisation und gesellschaftliche Differenzierung* (1. Aufl.) (S. 215–235). Wiesbaden.
- Scherr, A. (2018). Professionalität - ein Qualitätsmerkmal von Organisationen. *Sozial extra*, 42(1), 8–13. <https://doi.org/10.1007/s12054-017-0108-6>
- Scherr, A. (2024). Wasch mich, aber mach mich nicht nass? Professionstheoretische Anmerkungen zur Debatte um die staatliche Anerkennung. *Sozial extra*, 48(3), 215–219. <https://doi.org/10.1007/s12054-024-00687-8>
- Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Management- Systeme. (o. D.) *Wer wir sind*. <https://www.sqs.ch/de/ueber-uns>
- SHV. (2001). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/860.111/versions/2328
- SLG. (2021). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/860.2
- SLV. (2021). https://www.belex.sites.be.ch/app/de/texts_of_law/860.21
- SOCIALBERN. (o. D.) *Über uns, SOCIALBERN - Der Branchenverband für soziale Institutionen im Kanton Bern*. <https://www.socialbern.ch/de/ueber-uns>
- SozBezG. (2024). <https://www.ris.bka.gv.at/NormDokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20012560&FassungVom=2025-01-07&Artikel=&Paragraf=1&Anlage=&Uebergangsrecht=&ShowPrintPreview=True>
- Staatssekretariat für Wirtschaft. (2022, 5. Mai). *Arbeitszeugnis*. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/arbeitszeugnis.html
- Statista. (2025). *Ständige Wohnbevölkerung der Schweiz nach Kantonen am 31. Dezember 2024*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/75536/umfrage/schweiz-bevoelkerung-nach-kanton-zeitreihe/>

Staub-Bernasconi, S. (2013). Der Professionalisierungsdiskurs zur Sozialen Arbeit (SA/SP) im deutschsprachigen Kontext im Spiegel internationaler Ausbildungsstandards. In R. Becker-Lenz, S. Busse, G. Ehler & S. Müller (Hrsg.), *Professionalität in der Sozialen Arbeit, Edition Professions- und Professionalisierungsforschung* (S. 23–48). Springer Verlag.

Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft : auf dem Weg zu kritischer Professionalität* (2. Überarb. Aufl.). UTB.

Stiftung Bündner Standard. (o. D.). *Der Bündner Standard. Ein Instrument zur Prävention und Bearbeitung von Grenzverletzungen*. <https://www.buendner-standard.ch/de>

Swain, P. A. (2001) 'Business under new management'— lessons from Canada on regulation of the social work profession. *Australian Social Work*, 54(2), 55–67. <https://doi.org/10.1080/03124070108414324>

Thole, W. & Polutta, A. (2011). Professionalität und Kompetenz von MitarbeiterInnen in sozialpädagogischen Handlungsfeldern. Professionstheoretische Entwicklungen und Problemstellungen der Sozialen Arbeit. *Zeitschrift für Pädagogik*, 57, 104–121. DOI 10.25656/01:7089

VERBI Software GmbH. (o. D.). MAXQDA Analytics (Kostenlose Testversion). [Software]. <https://www.maxqda.com/de/testversion>

VPOD Verbandskommission Sozialbereich. (2025). *Gegen den Fachkräftemangel im Sozialbereich. Herausforderungen und Antworten des VPOD*. <https://vpod.ch/themen/sozialbereich/>

Worsley, A., Shorrocks, S. & McLaughlin, K. (2020a). Protecting the Public? An Analysis of Professional Regulation—Comparing Outcomes in Fitness to Practice Proceedings for Social Workers, Nurses and Doctors. *The British Journal of Social Work*, 50, 1871–1889. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa079>

Worsley, A., Beddoe, L., McLaughlin, K. & Teater, B. (2020b). Regulation, Registration and Social Work: An International Comparison. *British Journal of Social Work*, 50, 308–325. doi: 10.1093/bjsw/bcz152

Yan, M. C., Lee, J., & Chan, E. K. L. (2021). Mechanisms of Gatekeeping in the Social Work Profession: Lessons Learned from Canada, Hong Kong and South Korea. *The British Journal of Social Work*, 51(8), 3283–3300. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa146>

Dokumentation der Verwendung von KI-gestützten Tools

Textstelle	Art der Verwendung
Alle Interviewtranskripte (im vertraulichen Anhang)	Transkription der Interviews durch NoScribe, eigenständige Überarbeitung des Textes.
Ganzes Dokument	Rechtschreibüberprüfung durch Scribber (https://www.scribbr.ch/rechtschreibpruefung/) Eigenständige einzelne Übernahme von Vorschlägen

11 Anhang

Forschungsjournal Interviewdurchführung und Inhaltsanalyse

Erstellen des Leitfadens für Interviews:

Ausführung:

Entscheidung zum Expert*innen interview, Literaturdurchsicht zum Erstellen von Interviewleitfaden nach Gläser und Laudel, Herausarbeitung wichtiger Merkmale eines Leitfadens. Ausarbeiten von Leitfragen aus der Literatur

Bemerkungen:

Um die passenden Interviewfragen zu erhalten, wurden zuerst alle erdenklichen Fragen gesammelt und dann in mehreren Schritten die Relevanten herauskristallisiert. Die Fragen wurden im Anschluss alle nach Gläser und Laudel überprüft, ob die Frage am richtigen Ort ist, warum die Frage gestellt wird, wonach die Frage fragt, warum die Frage so formuliert ist und warum sie an dieser Stelle im Leitfaden steht.

Anfrage Interviewpartner*innen

Ausführung:

Auswahlkriterien für Interviewpartner*innen bestimmen, wir entschieden uns für Organisationen im stationären Setting. Drei Organisationen von unterschiedlicher Grösse und Zielgruppe wurden angefragt. Mit der Anfrage wurde ein Infoblatt zu unserem Forschungsthema und die Einwilligungserklärung, sowie die nötigen Modalitätsinformationen mitgeschickt.

Bemerkungen:

Im Erstgespräch mit unserer Fachbegleitung, empfahl sie uns Organisationen anzufragen, von denen wir wissen oder vermuten, dass sie sich mit dem Thema Professionalität auseinandersetzen. Daher fragten wir eine Organisation an, welche wir kennen und wissen, dass sie professionelle Standards priorisieren. Die beiden anderen Organisationen kannten wir durch Mitstudierende oder «vom Hören/Sagen» und wählten dann anhand gründlicher Internetrecherche drei aus, welche unseren Kriterien am besten entsprachen. Diesen sandten wir eine Mail mit der Interviewanfrage. Eine direkte Zusage erhielten wir von zwei Organisationen. Bei der dritten meldeten wir uns nach einer Woche ohne Antwort noch einmal, diese Nachfrage wurde auch nicht beantwortet. Woraufhin wir eine weitere Organisation auswählten und diese ebenfalls per Mail kontaktierten. Diese sagte dann direkt zu. Alle Interviewten erwähnten, dass sie es wichtig finden, Studierenden für Interviews zur Verfügung zu stehen. Wir schätzen diese Verantwortungsübernahme gegenüber dem Studiengang.

Durchführung Interviews:

Ausführung:

Die Interviews wurden jeweils vor Ort in den Organisationen mit Personen aus Leitungspositionen geführt. Dafür wurde jeweils ca. eine Stunde eingeplant. Die Interviews wurden auf drei verschiedenen Tonträgern aufgezeichnet, welche vorgängig ausführlich auf deren Funktion und Aufnahmequalität getestet wurden. Nach einer Einführung und Unterschreibung der Einwilligungserklärung wurden die Interviews durchgeführt und aufgezeichnet. Wir orientierten uns bei allen Interviews an derselben Rollenverteilung. Eine Person stellte die Hauptfragen, während die andere Person überprüfte, welche Unterfragen bereits abgedeckt wurden und falls nötig Nachfragen stellte. Auch das Zeitmanagement lag bei dieser Person. Interviewkurzprotokolle wurden nach dem Interview erstellt.

Bemerkungen:

Die drei Interviews fanden innerhalb einer Woche statt und brachten vielfältige Antworten hervor. Die Interviews dauerten alle kürzer als gedacht, ca. 45 Minuten. Bei einigen Interviews war der Zeitdruck von Leitungspersonen spürbar, trotzdem erhielten wir ausführliche Antworten auf unsere Fragen. Im Verlauf der Interviews wurden wir immer geübter im Durchführen. Bei mehr Routine wäre es uns womöglich leichter gefallen, auf einige Punkte spontan noch besser eingehen zu können. Allen Interviewten wurde jeweils zum Dank eine kleine Topfpflanze mitgebracht.

Transkription der Interviews

Ausführung:

Die Transkription wird mit der Software NoScribe durchgeführt.

Bemerkungen:

Da die Transkription von Interviews mit KI mehrere Stunden dauert, wurde zuvor von allen Tonträgern eine kurze Test-Transkription vorgenommen und die Audiodatei mit den besten Ergebnissen wurde dann vollständig transkribiert. Die Transkription und Übersetzung von Schweizerdeutschen Texten funktioniert, es müssen jedoch Anpassungen vorgenommen werden. Die Interviews wurden noch einmal durchgehört und der Text entsprechend überarbeitet. Dies dauerte für die drei Interviews eineinhalb Tage. Es fanden sich viele Fehler und die Syntax wurde oft nicht richtig ins Standarddeutsche übersetzt. Trotz Anpassungen erkennt man an einigen Stellen im Interview, dass dieses auf Schweizerdeutsch geführt wurde. Damit die Aussagen aber authentisch verarbeitet werden konnten, sich deren Nützlichkeit für die Analyse durch die falsche Syntax nicht einschränkte und aus zeitlichen Gründen, wurde keine vollständige Anpassung in die standarddeutsche Sprache vorgenommen.

Bildung von deduktiven Kategorien

Ausführung:

Anhand des Interviewleitfadens und der Forschungsfragen wurden Teilaspekte definiert, welche zur Beantwortung der Fragestellungen führen. Daraus entstanden die Hauptkategorien. Um dort klarere Zuteilungen machen zu können, wurden noch Subkategorien erarbeitet. Diese sollen helfen, die Hauptkategorien differenzierter darzustellen.

Bemerkungen:

Es wurde auch bereits besprochen, wie die einzelnen Kategorien zu definieren sind und welche Inhalte dort vorgesehen sind.

Codierung der Interviews

Ausführung:

Wurde mit der Testversion Software MAXQDA gemacht. Diese wurde im Vorfeld, wie auch schon die Transkriptionssoftware getestet und auf ihre Möglichkeiten und Handhabung geprüft. Eine Person codierte die zwei kürzeren Interviews, die andere ein längeres. Danach wurden die Interviews getauscht und anhand Memos Anmerkungen/Ergänzungen festgehalten, welche im Anschluss gemeinsam besprochen wurden.

Bemerkungen:

Bevor die Entscheidung auf die MAXQDA Software fiel, wurde noch ein anderes Programm (QualCoder 3.6) getestet und abgeschätzt, ob die Textversion von MAXQDA ausreicht oder ob eine halbjährige Lizenz gelöst werden sollte.

Es ergaben sich zwei induktive Kategorien: «Vorschriften» und «wer reguliert». Die Codierung zeigt, dass die Trennschärfe der Kategorien nicht immer einfach zu erhalten war, besonders da auch viele Kategorien in Zusammenhang miteinander stehen. Durch die gemeinsame Besprechung kommen wir aber schlussendlich auf dieselben Ergebnisse. In der Auswertung zeigte sich jedoch dass gewisse Textstellen nicht ideal codiert waren und es musste in den Interviews nachgeschlagen werden.

Auswertung der Ergebnisse

Ausführung:

Nach der Codierung wurden die einzelnen Kategorien unter den Autorinnen aufgeteilt und analysiert. Dabei wurden die Organisationen untereinander verglichen, aber auch die Nennungen zu Kategorien und Subkategorien.

Bemerkungen:

Die Interviews haben viele spannende und sehr vielfältige Ergebnisse hervorgebracht, was eine Auswahl für die Arbeit erschwerte. Wir mussten abwägen, welche Aussagen und Themen für die Beantwortung unserer Forschungsfrage relevant sind. Besonders auffällig war die Nennung des Fachpersonenmangels, welcher immer wieder in den Interviews auftauchte. Dieser Kontexte versuchten wir in die Ergebnisse zu integrieren, ohne den Fokus auf die Forschungsfrage zu verlieren. Über die Auswirkung des Fachkräftemangels auf Gatekeeping-Mechanismen könnte scheinbar eine eigene Arbeit geschrieben werden.

Infoblatt Interview

Im Verlauf des Studiums haben wir uns immer wieder mit dem Professionalisierungsprozess und dessen Bedeutung für die Soziale Arbeit befasst und uns dazu entschieden, unsere Bachelorarbeit zu dieser Thematik zu verfassen. Der Fokus unserer Arbeit liegt auf der Untersuchung von (staatlicher) Anerkennung und Regulierung der Berufsausübung. Dies wird, in der vielfältig geführten Professionalisierungsdebatte, als eine Möglichkeit für das Erreichen ethischer und fachlicher Standards diskutiert und von einigen Akteuren der Sozialen Arbeit in der Schweiz gefordert.

Aufgrund der Aktualität dieser Thematik und der eher spärlichen Fachliteratur die Schweiz betreffend, haben wir uns dazu entschieden Interviews mit Fachpersonen in sozialen Organisationen durchzuführen, um die bestehenden Regulierungsmechanismen im Berufsfeld zu erfassen. Diese umfassen dabei die Entwicklung von Kriterien, Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen sollen, dass nur qualifizierte und kompetente Personen in den Beruf eintreten und darin arbeiten.

Während in anderen Ländern gesetzliche Regulierungen und verpflichtende Standesorganisationen eingeführt wurden, finden sich in der Schweiz wenig geregelte oder einheitliche Regulierungsmechanismen für die Berufsausübung. Dadurch ist das Erhalten von professionellen Standards in der Praxis stark individualisiert und auch auf die Fachpersonen und Institutionen übertragen. Entsprechend wollen wir uns in unserer Arbeit damit beschäftigen, wie Organisationen den Zugang zum Berufsfeld regulieren und welche Instrumente dafür genutzt werden. Die Bachelorarbeit soll beleuchten, wie der Zugang zur Berufsausübung geregelt wird und ob dies die Qualität und Professionalität der Sozialen Arbeit fördert.

Ihre Perspektive und Expertise ist für die Beantwortung unserer Fragestellung elementar. Sie verfügen durch Ihre Position über konkretes Wissen bezüglich Personalauswahl, organisatorischer Prozesse, sowie An- und Herausforderungen der Sozialen Arbeit in Organisationen, welches für uns ansonsten nicht zugänglich und für unsere Arbeit entsprechend wertvoll ist.

Es wird ein leitfadengestütztes Interview durchgeführt, welches ungefähr eine Stunde dauert. Zu Analysezwecken wird das Gespräch auf einem Tonträger aufgenommen und anschliessen in anonymisierter und transkribierter Form weiterverwendet. Die Informationen aus dem Interview werden für die Beantwortung unserer Fragestellung eingesetzt und in unserer Bachelorarbeit wiedergegeben.

Alle generierten Daten werden vertraulich behandelt und nur anonymisiert in unserer Arbeit genutzt. Die Tonaufnahmen werden nach Abschluss und Beurteilung der Arbeit vernichtet. Einen Rückschluss auf Ihre Person oder Organisation wird entsprechend nicht möglich sein. Weitere Informationen zur Verwendung der Daten finden sich in der beiliegenden Einwilligungserklärung.

Durch den begrenzten Zeitrahmen, welcher uns für das Erarbeiten der Bachelorthesis zur Verfügung steht, sind wir darauf angewiesen das Interview spätestens bis Mitte April durchzuführen, für Terminvorschläge sind wir offen. Bezüglich der Modalitäten zur Durchführung sind wir flexibel.

Wir würden uns sehr über ein Interview mit Ihnen freuen!

Mirjam Künzi

Carmen Aeschlimann

Interviewleitfaden

Expert*inneninterview mit einer Person einer anstellenden Organisation der Sozialen Arbeit

Notiz vor den Fragen

Gläser und Laudel (2009) empfehlen vor dem Beginn des Interviews, der Interviewperson einen Einstieg in das Thema zu geben, sowie Zweck und Ziel des Interviews zu erläutern. Weiter muss die Person über die Verwendung der Daten und die Anonymisierung informiert werden und deren Einwilligung eingeholt werden.

Ziel/ Einstieg

Einen Einblick in die Praxis zu erhalten bezüglich vorhandenen Zugangsregulierungsmechanismen (engl. Gatekeeping-Mechanismen) und wie sich diese auf die Professionalität und Qualität der Sozialen Arbeit auswirkt. Gatekeeping wird in der Sozialen Arbeit im englischen Raum als ein Mechanismus betrachtet, der den Zugang, das Tor (Gate), zum Beruf «bewacht» oder als Türöffner fungiert (Elpers & FitzGerald, 2012). Gatekeeping umfasst dabei die Entwicklung von Kriterien, Richtlinien und Verfahren, die sicherstellen, dass nur qualifizierte und kompetente Personen in den Beruf eintreten und darin arbeiten. Es sollen Förderungs- und Hinderungsfaktoren für Zugangsregulierungen identifiziert werden können. Das Interview wird als empirischer Teil der Bachelorarbeit verwendet, um unsere Fragestellung zu beantworten. Nachfragen wenn Frage unklar.

Anonymität/Datenschutz:

- Fragen, ob das Interview auf Tonträgern aufgenommen werden darf.
- Alle generierten Daten werden vertraulich behandelt und nur anonymisiert in unserer Arbeit genutzt. Die Tonaufnahmen werden nach Abschluss und Beurteilung der Arbeit vernichtet. Einen Rückschluss auf Ihre Person oder Organisation wird entsprechend nicht möglich sein.

Einwilligungserklärung:

Einwilligungserklärung mit der Person durchgehen und unterschreiben lassen. Zusätzliche Einwilligung einholen, dass Arbeit auch ausserhalb der Bibliotheken der Berner Fachhochschule Sozialen Arbeit veröffentlicht werden darf. Gibt es noch Fragen dazu.

Zeit:

Nachfragen, wie viel Zeit für das Interview zur Verfügung steht, um Fragen eventuell auch eingrenzen zu können.

Interviewfragen:

Der Aufbau des Interviewleitfadens, orientiert sich an den Empfehlungen von Gläser und Laudel (2009). Er ist so aufgebaut, dass die Hauptfragen und Erzählanregungen unterstrichen dargestellt sind. Detailfragen, welche unbedingt beantwortet werden müssen, sind jeweils unter der Hauptfrage aufgelistet. Dies dient der Übersicht, ob relevante Aspekte durch die Erzählfrage beantwortet wurden, oder diese gegebenenfalls noch nachgestellt werden müssen.

Weiter weisen Gläser und Laudel (2009) auf die Wichtigkeit des Ablaufes der Interviewfragen hin. Es soll durch diesen einen natürlichen Gesprächsverlauf entstehen, daher werden thematisch verwandte Inhalte in aufeinanderfolgender Reihenfolge besprochen.

Themenblock A: Kontext der Organisation

1. Können Sie kurz die Organisation und Ihre Rolle innerhalb der Organisation beschreiben?

2. Welche äusseren Vorgaben bezüglich Zugangsregulierungen betreffen ihre Organisation?

- Gibt es Auflagen vom Bund/Kanton? Gesetze?
- Benötigen Sie Strafregister/ Sonderstrafregisterauszug,
- Leistungsverträge/Finanzierung.
- Verbände?

Themenblock B: Gatekeeping-Mechanismen

Anstellung

3. Wer entscheidet in Ihrer Organisation, wer angestellt wird und wie viele Stellenprocente besetzt werden können?

- Verein?
- Stiftung?
 - Empfinden Sie die gesprochene Anzahl der Stellenprocente aus ausreichend?

4. Welche Qualifikationen werden in Ihrer Organisation für verschiedene Positionen vorausgesetzt und wer setzt diese voraus?

- In welchem Rahmen sind diese Anforderungen festgehalten in der Organisation?
- Gibt es diesbezüglich Vorgaben aus Gesetzen, Leistungsverträge, Verbänden, Qualifikationszertifikaten etc.?

5. Können Sie uns den Bewerbungs- und Anstellungsprozess in ihrer Institution für eine Stelle der Sozialen Arbeit möglichst ausführlich, von der Ausschreibung der Stelle bis zur Anstellung, beschreiben?

- Wie und wo wird die Stelle ausgeschrieben, welche Informationen werden dort festgehalten, welche Anforderungen bereits ausgeschrieben?
- Findet nach erster Durchsichtung der Dossiers bereits eine Aussortierung statt, worauf wird dabei geachtet?
- Wie verlaufen die Bewerbungsgespräche ab, welche Informationen werden versucht herauszufinden?
- Werden angegebene Referenzen eingeholt, welchen Einfluss haben diese?
- Gibt es ein Probearbeiten, wer begleitet dieses und auf was wird dabei geachtet?
- Welche Rolle hat das Team bei einer Anstellung, wird Rückmeldung eingeholt?
 - Kommt es zu einer Anstellung, welche Regulierungsmechanismen finden sich dort? (Z.B. Probezeit, Kündigungsgründe, Vertragliche Einhaltung von Kompetenzen)?
- Gibt es bei einer Anstellung eine Probezeit oder und Einarbeitungszeit? Wie wird diese ausgewertet und von wem?
- Tragen diese Prozesse dazu bei, dass Sie die gewünschten Personen finden und anstellen können?

6. Welches sind die 3 wichtigsten Kriterien bei der Auswahl von neuem Personal und weshalb?

- Welche formalen Zugangsvoraussetzungen bestehen (Abschlüsse, Zertifikate...)?
- Welche informellen Mechanismen spielen eine Rolle (Netzwerk, Empfehlungen)?
- Welche persönlichen Merkmale (Geschlecht, Alter, Sprache, Arbeitserfahrung, Herkunft...)?

Berufspraxis

7. Welche Rollen spielen Zugangsregulierungen nicht nur bei der Anstellung, sondern auch beim beruflichen Aufstieg innerhalb der Organisation?

- Welche Anforderungen gelten bei einem Aufstieg in der Organisation?
- Auf welche Qualifikationen wird dabei am ehesten geachtet (Weiterbildungen oder Berufserfahrung in der Organisation)?

8. Wie erkennen Sie, dass Fachpersonen in Ihrer Organisation den Auftrag ausreichend erfüllen und wo noch Entwicklungspotential liegt?

- Rückmeldungen Klientel, Team etc.?
- Meldestelle?
- Mitarbeitendengespräch
- Wie gehen Sie damit um, wenn eine Mitarbeiter*in nicht den Standards der Organisation entspricht?

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

9. Würden Sie sagen, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch einmal ein Gatekeeping Mechanismus für das Berufsfeld Soziale Arbeit entsteht, wenn ja welcher?

- Findet durch das Ausstellen der Arbeitszeugnisse Zugangsregulierung statt?
- Vermitteln Sie Personen weiter oder geben Referenzen für sie ab?
- Wie ehrlich dürfen/können Sie dabei sein?

Themenblock C: professionelle Standards

10. Wie trägt ihrer Meinung nach Gatekeeping zur Professionalität bei?

- Finden sie dies wichtig und geeignet?

11. Inwiefern stellen Ihre organisatorischen Rahmenbedingungen einen Kontext dar, der professionelles Handeln ermöglicht und fördert?

- Welche folgenden Gefässe finden sich in Ihrer Organisation und wie sind diese ausgestaltet:
 - Weiterbildung
 - Supervision
 - Intervision
 - Arbeitsbedingungen
 - Fallbesprechung
 - Teamsitzungen
 - Fortbildungsprogramme
 - Fachtagungen
 - Zugang zu Fachliteratur – Zeit diese zu lesen
 - Zeit zur Reflexion

Themenblock D: Verantwortung der Organisation

12. Wie sehen Sie Ihre Verantwortung bezüglich Zugangsregulierungen im Berufsfeld der Sozialen Arbeit und wie empfinden Sie diese Verantwortung?

- Inwiefern ist Ihnen diese Verantwortung bewusst?
- Belastet diese Verantwortung, mögen Sie sie gerne, wie stehen Sie dazu?
- Hat Ihre Organisation die Kapazität, neben den Organisationsalltag sonst, dieser Verantwortung nachzukommen?

Themenblock E: Herausforderungen

13. Welche Herausforderungen ergeben sich für Organisationen der Sozialen Arbeit durch Gatekeeping-Prozesse?

14. Wie verändern sich Gatekeeping-Mechanismen in Ihrer Organisation in Zeiten von Krisen (z. B. Fachkräftemangel, Pandemien, wirtschaftliche Unsicherheit)?

- Welche Zugangsregulierungen fallen dann weg, welche bleiben?
- Wie standhaft sind die etablierten Zugangsregulierungen in Ihrer Institution?
- Was sind ihre fachlichen Mindeststandards, welche sie verfolgen? Was ist unabdingbar?

15. AvenirSocial fordert 2017 in der Ausbildungskampagne, dass sämtliche in der Sozialen Arbeit tätigen Personen über einen entsprechenden (und nicht «gleichwertigen») Berufsabschluss verfügen, auf welcher Stufe auch immer. Es braucht ein Bundesgesetz über die Ausübung der Berufe der Sozialen Arbeit.

- Es werden Personen mit einem Diplom in Sozialer Arbeit angestellt bzw. Personen, welche eine solche Ausbildung absolvieren;
- Berufsbegleitende Ausbildungen, (Passerellen und Ergänzungsprüfungen) für Quereinsteigende werden gefördert;
- Es werden in allen Arbeitsfeldern Vorschriften erlassen, welche 100 % ausgebildete Fachpersonen der Sozialen Arbeit vorschreiben.

Wie stehen Sie dazu? Ist das realistisch? Ihre Einschätzung?

Themenblock F: Zukunftsperspektiven und eigene Fragen/Anregungen der Organisation

16. Um als eigenständige Profession zu gelten, benötigt es nach Yan et al. (2021) ein formales, selbstregulierendes Organ, das demokratisch legitimiert ist, den Berufstitel der

Sozialarbeitenden zu schützen, ihre Weiterbildung zu regulieren und die Möglichkeit hat, Sozialarbeitende, die nicht nach professionellen Standards handeln, auszuschliessen.

- Wenn Sie dies hören, finden Sie das gut, würde dies ihre Organisation entlasten oder vor grössere Herausforderungen stellen?

18. Wir kommen nun zum Schluss des Interviews. Möchten Sie noch wichtige Aspekte nennen, welche im Interview bisher nicht oder zu wenig berücksichtigt wurden?

Abschluss

Gläser und Laudel (2009) empfehlen zum Abschluss eine leichte Frage, welche für den/die Interviewpartner*in angenehm zu beantworten ist. Dafür eignet sich besonders eine Frage danach, ob oder welche Themen im Interview zu kurz kamen, welche für die interviewte Person noch von Bedeutung sind. Danach wird der Abschluss des Interviews kommuniziert und über den weiteren Verlauf der Arbeit informiert. Bei Möglichkeit einen Kontakt angeben, wie welchem sich die interviewte Person bei Rückfragen melden kann. Auch sollte Raum für ein Feedback gegeben werden. Falls die Interviewte Person das Transkript des Gesprächs möchte, werden die Modalitäten dafür besprochen. Gläser und Laudel, 2009).

Information über weiteres Vorgehen:

Das Interview wird als nächstes transkribiert, und anonymisiert ausgewertet und für die Beantwortung der Forschungsfrage verwendet.

Dürfen wir uns bei allfälligen Nachfragen noch einmal bei Ihnen melden?

Literatur im Leitfaden

AvenirSocial. (2017). *Die nationale Kampagne von AvenirSocial: Eine Ausbildung in Sozialer Arbeit bürgt für Qualität. Grundlagendokument.*

<https://avenirsocial.ch/publikationen/verbandsbroschueren/>

Gläser, J., & Laudel, G. (2009). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse : als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (3., überarb. Aufl.). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Yan, M. C., Lee, J., & Chan, E. K. L. (2021). Mechanisms of Gatekeeping in the Social Work Profession: Lessons Learned from Canada, Hong Kong and South Korea. *The British Journal of Social Work*, 51(8), 3283–3300. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcaa146>