

Masterarbeit

Im Sommersemester 2009

Betreuer: Prof. Dr. Franz Herrmann

Zweitprüfer: Prof. Dr. Maria Bitzan

Ich will dich hören!
Konfliktarbeit in der Sozialen Arbeit
am Beispiel von
Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen

Peter Frey
Matrikelnummer 735015
Esslingen, August 2009

Einleitung	4
1 Auswahl und Annäherung an das Forschungsthema.....	6
2 Konflikte in der Sozialen Arbeit.....	8
2.1 Der Konfliktbegriff	8
2.1.1 Konflikte in der Schwangerschaftskonfliktberatung	9
2.1.2 Formen des Beteiligtseins von Fachkräften an Konflikten	11
2.1.3 Personale und kontextuale Aspekte des Konflikts.....	11
2.1.4 Eine Rahmenkonzeption für methodisches Handeln in Konfliktsituationen.....	12
2.2 Die §§ 218 und 219 und die Gesetze um die Schwangerschaftskonfliktberatung ...	12
2.2.1 Der Schwangerschaftsabbruch in der Geschichte.....	13
2.2.2 Die rechtlichen Regelungen	16
2.2.3 Inhalt und Aufgabe der Schwangerschaftskonfliktberatung	17
2.2.4 Die Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen	18
2.3 Ein Überblick über anerkannte Schwangerschaftsberatungsstellen	19
2.3.1 Die Ausbildung, Qualifikation und Handlungskompetenz der Beraterinnen	23
2.3.2 Der Einfluss der Rahmenbedingungen von Institution.....	24
3 Die Forschungsfragen	25
4 Die Forschungsmethoden, das Design und die Durchführung	27
4.1 Auswahl der Forschungsmethode.....	27
4.2 Konzipierung des Forschungsdesigns	28
4.3 Die Datenerhebung	28
4.3.1 Die Auswahl der Beratungsstellen	29
4.3.2 Der Interviewleitfaden	30
4.3.3 Die Transkription.....	30
4.4 Die Auswertung der Daten.....	31
4.4.1 Die Themenanalyse	31
4.4.2 Das Textreduzierungsverfahren.....	32
4.4.3 Das Kodierverfahren	32
Auf die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten und den gelingenden Handlungsstrategien wurde ein weiteres Kodierverfahren angewandt, das dem klassischen Verfahren auf.....	32
der Basis der Grounded Theory nach Glaser und Strauss entspricht.....	33
4.5 Theoretisches Kodieren nach der Textanalyse der Grounded Theory	33
4.6 Die Gütekriterien der qualitativen Forschung	33
5 Die Ergebnisse	35
5.1 Die Konflikte der Klientinnen in der Beratung.....	36
5.2 Die Konflikte zwischen Klientinnen und Beraterinnen	39
5.3 Die Probleme zwischen Team / Leitung / Träger	43
5.3.1 Team / Team	43
5.3.2 Team / Leitung.....	45
5.3.3 Team / Träger.....	46
5.4 Die Konflikte mit den Institutionen.....	48
5.5 Methoden des Umgangs mit Konflikten	50
5.5.1 Klientenebene.....	50
5.5.2 Team / Leitung / Träger	51
5.5.3 Institutionen	52
5.5.4 Psychohygiene	52
6 Zusammenfassung der Ergebnisse	54
6.1 Kategorien der Ebene Konflikte der Klientinnen.....	54
6.1.1 Ambivalenz und Lebensplanung	54

6.1.2 Psychische Reife	54
6.1.3 Partnerschaftskonflikte.....	55
6.1.4 Fehlende Unterstützung.....	55
6.1.5 Wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation	55
6.1.6 Umgang mit Ämtern und der Agentur für Arbeit	56
6.2 Kategorien der Ebene Konflikte zwischen Fachkraft und Klientin.....	56
6.2.1 Zwangskontext der Beratung	56
6.2.2 Gesetzlicher Auftrag / Anspruchshaltung	56
6.2.3 Einmaligkeit der Beratung.....	56
6.2.4 Persönliche Betroffenheit der Beraterinnen.....	57
6.3 Kategorien für die Ebene Konflikte zwischen Team / Leitung / Träger	57
6.3.1 Team / Team	57
6.3.2 Team / Leitung.....	58
6.3.3. Team / Träger.....	59
6.4. Kategorien für die Ebene Konflikte zwischen Team / Institutionen	59
6.4.1 Anwalt für die Klientinnen	60
6.4.2 Feste Ansprechpartner	60
6.4.3 Konkurrenz	60
6.5 Kategorien zum Bereich der Methoden und Techniken in Konflikten	60
6.5.1 Klientenebene.....	60
6.5.2 Team / Leitung / Träger	60
6.5.3 Institutionen	61
6.6 Psychohygiene	61
6.7 Handlungsmöglichkeiten und gelingende Handlungsstrategien	61
6.8 Unterschiede im sozialräumlichen Umfeld	63
6.9 Die Frage nach einer geschlechtsspezifischen Dimension	63
7 Die Botschaften der Beraterinnen.....	64
7.1 Die Themen der Beraterinnen.....	64
7.1.1 Betroffenheit über die Situation der Klientinnen	64
7.1.2 Gesellschaftliche Analyse	67
7.1.3 Situation am Arbeitsplatz	68
7.2 Zusammenfassung	75
7.2.1 Betroffenheit über die Situation der Klientinnen	75
7.2.2 Gesellschaftliche Analyse	75
7.2.3 Situation am Arbeitsplatz	76
8 Ein Resümee.....	76
8.1 Ein Vergleich der Konflikte zwischen dem ASD und den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen	76
8.2 Ein Vergleich der Handlungsstrategien.....	79
8.3. Supervision und Mediation.....	79
8.4 Konsequenzen aus dieser Arbeit	80
8.5 Eine abschließende Bemerkung	81
Literatur	83
Anhang 1.....	87
Projektkonzept für die Masterarbeit	87
Anhang 2.....	89
Interview-Leitfaden	89
Anhang 3.....	92
Relevante Gesetzestexte.....	92

Einleitung

Im Juni meldete das Statistische Bundesamt, dass im ersten Quartal 2009 die Zahl der Schwangerschaftsabbrüche im Vergleich zum Vorjahr um 1.200 geringer war und damit um 3,8% zurückging. Gemeldet wurden für dieses Quartal 29.400 Abbrüche.

Bereits im Mai berichteten die Medien über den Konflikt zwischen dem Zentralrat der Katholiken (ZDK) und der Deutschen Bischofskonferenz, die den Kandidaten für die Nachfolge der ZDK-Präsidentschaft nicht anerkannte, da er unter anderem zu den Gründern von Donum Vitae gehört.

Schwangerschaftskonfliktberatung ist per se von Konflikten umgeben. Um solche Konflikte, mit denen Fachkräfte der Sozialen Arbeit in ihrer alltäglichen Arbeit konfrontiert sind, geht es in dieser Arbeit. Dabei werden die Ebene der Klientinnen, der Fachkräfte und der Klientinnen, der Fachkräfte im Konflikt mit den Kollegen im Team, ihrer Leitung und dem Träger, aber auch den Mitarbeitern der Kooperationspartner betrachtet.

Franz Herrmann forschte als Erster in diesem Feld der Konflikte in der Sozialen Arbeit. Sein Buch ist der Beginn einer theoretischen Auseinandersetzung und empirischen Vergewisserung zu diesem Thema.

Für seine Arbeit sucht er weitere Masterarbeiten, in denen nach typischen Konflikten in anderen Arbeitsbereichen nachgegangen wird. Neben den typischen Konflikten sollen auch Handlungsmöglichkeiten und gelingende Handlungsstrategien analysiert werden. Dies will diese Studie im Arbeitsfeld der Schwangerschaftskonfliktberatung leisten.

Im ersten Kapitel werden die Auswahl und das Forschungsthema vorgestellt und im Zusammenhang mit dem Arbeitsfeld begründet.

Das zweite Kapitel befasst sich mit den Themen der Konfliktarbeit in der Sozialen Arbeit, dem Konfliktbegriff und den Konflikten in der Schwangerschaftskonfliktberatung. Im Anschluss daran zeigt diese Arbeit die Gesetzgebung um die Paragraphen 218 und 219 auf, gibt einen geschichtlichen Überblick über die Sichtweise des Schwangerschaftsabbruchs und die dazugehörige Gesetzgebung, vor allem der letzten 40 Jahre. Ein Überblick über die befragten Beratungsstellen zeigt deren Unterschiede auf. Ebenso wird die Voraussetzung als anerkannte Beratungsstelle beschrieben, wie auch die Ausbildung und Qualifikation der Mitarbeiterinnen.

Zum Ende dieses Kapitels wird die Frage nach dem Einfluss der Rahmenbedingungen der einzelnen Träger gestellt.

Die konkreten Forschungsfragen werden in Kapitel 3 gestellt und begründet.

Der Hauptteil der Arbeit beginnt mit Kapitel 4, in dem die Forschungsmethoden, das Design und die Durchführung geplant werden. In dieser Masterarbeit handelt sich um eine empirische Studie aufgrund von sechs leitfadengestützten Experteninterviews. Die einzelnen Phasen der Auswahl der Forschungsmethode bis zur Auswertung der Daten werden hier begründet. Zum Ende des Kapitels werden die Gütekriterien für qualitative Forschungsprozesse nach Ines Steinke an die Arbeit angelegt.

Kapitel 5, 6 und 7 enthalten die Ergebnisse der Befragung. Zunächst werden anhand von zahlreichen Zitaten aus den Interviews Antworten auf die Fragestellung gegeben (Kapitel 5). Kapitel 6 fasst die einzelnen Aussagen in Kategorien zusammen. In Kapitel 7 wird die Frage nach dem Neuen und Überraschenden in den Interviews gestellt. Interessant dabei ist, dass zwar die einzelnen Fragen des Leitfadens beantwortet werden, aber jede Interviewpartnerin ihr eigenes Thema dabei hat, unter dessen Aspekt sie diese Antworten gibt.

Im 8. Kapitel wird ein Resümee gezogen, die Beziehung zur Ausgangsforschung hergestellt und Konsequenzen für die Praxis Sozialer Arbeit vorgeschlagen.

1 Auswahl und Annäherung an das Forschungsthema

Konflikte, so Franz Herrmann, sind quer durch alle Arbeitsfelder und Tätigkeitsebenen Schlüsselthemen, mit denen Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit Klientinnen, Nutzerinnen, Kolleginnen im Team und von Kooperationspartnern oder Vorgesetzten konfrontiert sind. Aber auch ambivalente innere Vorgänge, Rollenunsicherheiten oder die Rahmenbedingungen durch Politik und Gesellschaft bzw. der jeweiligen Träger und Organisation tragen zu Konflikten immer wieder bei. Das Phänomen ‚Konflikt‘ ist in der Praxis Sozialer Arbeit omnipräsent und bedeutend in den Handlungssituationen des beruflichen Alltags (vgl. Herrmann 2006, S. 9).

Im wissenschaftlichen Kontext ist dieses Feld „Konflikte“ zwar im Sinne methodischer Zugänge sowie Konfliktlösungsstrategien in Form von Handbüchern reichlich bestückt, dennoch fehlt eine theoretische Auseinandersetzung. Herrmann sieht die aktuelle methodische Auseinandersetzung in der Mediation als Methode der Vermittlung in Konfliktsituationen und, in der konfrontativen Pädagogik, als Form der Arbeit mit aggressiven bzw. gewalttätigen Jugendlichen. Vor einem rein methodischen Zugang warnt er, denn falsche „Machbarkeitsphantasien“, reine „Sozialtechnologie“ oder falsche „Personalisierung“ können den Blick für die Vielgestaltigkeit von Konflikten verengen (vgl. ebd., S. 10). In seinem Lehrbuch versucht Herrmann „die Diskrepanz zwischen der hohen Bedeutung des Phänomens Konflikt und seiner viel zu geringen Beachtung in Wissenschaft und Praxis Sozialer Arbeit zu verkleinern und Vorschläge zur Schließung wichtiger theoretischer wie praxisbezogener Lücken zu machen“ (ebd., S. 12).

Ein Aspekt, der ihm u.a. wichtig erscheint, ist, „den vielfältigen Konfliktpotenzialen in Strukturen und Rahmenbedingungen Sozialer Arbeit nachzugehen, die – oft unerkannt – Quelle und dynamisierender Hintergrund vieler Konflikte zwischen Fachkräften und KlientInnen, in Teams, in der Kooperation mit anderen Professionen oder relevanten Akteuren wie KommunalpolitikerInnen, BürgerInnen etc. sind“ (ebd., S. 12).

Nicht nur, wie bereits erwähnt, sind Konflikte omnipräsent und von elementarer Bedeutung in den Handlungssituationen des beruflichen Alltags, sie zeigen auch immer wiederkehrende Muster und Konstellationen auf, denen Herrmann auf die Spur kommen möchte.

So formuliert er Hypothesen, in denen er vermutet,

- dass sich in allen Arbeitsfeldern typische Konflikte finden lassen,
- dass neben konkret-personen- und situationsbezogenen Elementen auch fallübergreifende strukturelle Elemente gesellschaftlicher Realität eine wichtige Rolle spielen, die in bestimmten Fällen den Akteuren ein konflikthafte Verhalten nahe legen

- und dass es über solch typische Konflikte kaum Wissen und systematische Aufarbeitung gibt. (vgl. ebd., S. 78)

Um hier Forschung zu betreiben, führte er eine explorative Studie beim Allgemeinen Sozialen Dienst durch, um „exemplarisch an einem Praxisfeld relevante Dimensionen des Themas ‚Typische Konflikte‘ systematischer zu erkunden“ und „theoretische Erkenntnisse zu sammeln oder selber zu entwickeln, die ein besseres Verständnis um einen systematischeren Zugang zu diesem Thema ermöglichen und die möglichst auch für Analysen in anderen Arbeitsfeldern anwendbar sein könnten“ (vgl. ebd., S. 78).

Die vorliegende Masterarbeit will hier anknüpfen und der Frage nach Konfliktpotentialen und typischen Konflikten nachgehen. Außerdem sollen Handlungsmöglichkeiten und gelingende Handlungsstrategien der Fachkräfte Sozialer Arbeit analysiert werden.

Dass dies am Beispiel von Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen geschieht, kam eher zufällig, als dass es ein bewusst gewähltes Arbeitsfeld war. Dennoch können Gründe für diese dann doch bewusste Wahl gefunden werden.

Es ist ein Arbeitsfeld,

- in dem hauptsächlich Fachkräfte der Sozialen Arbeit sich betätigen,
- das in §§ 218 a Abs. 1 und 219 StGB¹ vorgeschrieben und in § 2 Abs. 2² des Schwangerschaftskonfliktgesetzes (SchKG)³ inhaltlich näher beschrieben ist,
- das von verschiedenen Trägern wie Städten und Gemeinden, den Wohlfahrtsverbänden, also dem Diakonischen Werk, der AWO, dem Deutschen Roten Kreuz, aber auch von Vereinen wie z.B. pro familia oder Donum vitae getragen und angeboten wird
- in dem im Jahr 2008 nicht nur 114.484⁴ Frauen beraten werden, die ihre Schwangerschaft abbrechen, sondern auch die Frauen, die nach der Konfliktberatung sich für die Geburt des Kindes entscheiden, dazu eine Vielzahl von allgemeinen Schwangerenberatungen, sexualpädagogischen Beratungen und manches mehr geleistet werden,
- in dem die Konfliktarbeit das „tägliche Geschäft“ ist,
- in dem die Interaktion mit den Klienten die eigentliche Arbeit bedeutet, die Interaktion im Team, mit der Leitung und dem Träger aber ebenso wichtig sind wie die Kooperation mit verschiedenen Stellen und Ämtern,

¹ Siehe Anhang

² Siehe Anhang

³ Siehe Anhang

⁴ Zahl des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden

- in dem nicht nur Beratungsarbeit geleistet wird, sondern ebenso sexualpädagogische Prävention im Sinne der §§ 11 und 14 SGB VIII.

Da in diesem Arbeitsfeld unterschiedliche Träger Beratungsstellen anbieten, kann es von Interesse werden, inwieweit die Rahmenbedingungen der jeweiligen Träger Einfluss auf die Fragen nach typischen Konflikten, Handlungsmöglichkeiten und gelingenden Handlungsstrategien haben.

2 Konflikte in der Sozialen Arbeit

„Das Phänomen ‚Konflikt‘ ist in der Praxis der Sozialen Arbeit omnipräsent und hat dort elementare Bedeutung in den Handlungssituationen des beruflichen Alltags“ (Herrmann 2006, S. 9). So fasst Herrmann die Tatsache zusammen, dass Konflikte stets Teil der Arbeit von Fachkräften der Sozialen Arbeit sind. Diese Konflikte sind nicht nur bedingt durch die Aufgaben, mit denen sich Soziale Arbeit befasst, nämlich Menschen zu begleiten, die in ihren Anpassungsproblemen in einer hochmodernen Industriegesellschaft, die im Gefolge eines dynamischen sozialen Wandels (vgl. Chassé u. Wensierski 2008, S. 9) ihr Leben bewältigen müssen. Ein weiterer Aspekt der täglichen Konflikte ist die Arbeit in einer Organisation, in einem Team, mit einer Leitung, dem Träger oder kooperierenden Organisationen. Aber auch die Allgegenwärtigkeit von Konflikten im persönlichen Alltag spielt für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit ins tägliche Geschehen hinein.

2.1 Der Konfliktbegriff

Herrmann übernimmt für seine Arbeit die Konfliktdefinition von Friedrich Glasl. In der neuesten Auflage (8. Auflage 2004) definiert Glasl soziale Konflikte als Synthese der Konfliktdefinitionen von Ken Thomas, Hugo Prein und Bruno Rüttiger folgendermaßen und unterscheidet sich dabei unwesentlich von der Auflage von 1992:

„Sozialer Konflikt ist eine Interaktion

- zwischen Aktoren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.)
- wobei wenigstens ein Akteur
- eine Differenz bzw. Unvereinbarkeiten
 - im Wahrnehmen
 - und im Denken bzw. Vorstellen
 - und im Fühlen
 - und im Wollen
- mit dem anderen Akteur (den anderen Akteuren) in der Art erlebt,
- dass beim Verwirklichen dessen,
 - was der Akteur denkt, fühlt oder will eine Beeinträchtigung

- durch einen anderen Akteur (die anderen Akteure) erfolge“ (Glasl 2004, S. 17)

Diese drei Elemente des sozialen Konflikts identifiziert Herrmann:

- Unvereinbarkeit zwischen den Konfliktbeteiligten
- Beeinträchtigung, die einer der Akteure erlebt
- Soziale Interaktion zwischen den Beteiligten (vgl. Herrmann 2006, S. 26).

Herrmann merkt dazu an, dass in der Sozialen Arbeit Situationen auftreten, in denen die Merkmale Unvereinbarkeit und Beeinträchtigung gegeben sind, die Soziale Interaktion allerdings fehlt durch:

- widersprüchliche innere und äußere Erwartungen, die als innere Konflikte Ausdruck finden
- oder widersprüchliche bzw. beeinträchtigende strukturelle Faktoren, die als Konfliktpotenzial wirken können (vgl. ebd. S. 26).

Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind in ihrer Praxis regelmäßig in Konflikte verwickelt. Sei es, dass sich diese Konflikte zeigen

- innerhalb von Personen als Rollenkonflikte ihrer eigenen Person oder der ihrer Klientinnen
- zwischen Personen, als Konflikte zwischen
 - § den Klientinnen selbst
 - § der Fachkraft und den Klientinnen
 - § den Fachkräften untereinander im Team
 - § der Fachkraft und der Leitung bzw. dem Träger
 - § der Fachkraft und Kooperationspartnern in Ämtern oder anderen Institutionen (vgl. Herrmann 2006, S. 154).

Und dabei ist nicht immer die Sichtbarkeit eines Konflikts eindeutig. Herrmann unterscheidet zwischen manifesten Konflikten, die zwischen konkreten Akteuren ausgetragen werden und latenten bzw. verdeckten Konflikten, die noch nicht oder nicht mehr offen auftreten (vgl. ebd. S. 154).

2.1.1 Konflikte in der Schwangerschaftskonfliktberatung

Im Arbeitsfeld der Schwangerschaftskonfliktberatung, das in dieser Arbeit untersucht wird, trifft die Eskalationsdynamik in einem besonderen Maße zu. Nach Herrmann sind Sozialarbeiterinnen und andere vergleichbare Berufsgruppen „einerseits mit komplexen Konflikten in ihrer Arbeit konfrontiert, die eine lange Vor- und Eskalationsgeschichte haben, und

die ein sorgfältig geplantes und abgestimmtes Vorgehen erfordern, andererseits ergeben sich im alltäglichen Umgang mit KlientInnen auch ad-hoc Eskalationen (z.B. Provokationen), die rasches Handeln erfordern und keine ausführlichen Analysen und Reflexionen erlauben (ebd. S. 155).

Beraterinnen in den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen sind in der Tat mit komplexen Konflikten konfrontiert. So lässt sich in der Regel nicht nur ein Grund nennen, warum Frauen ihre Schwangerschaft unterbrechen wollen oder müssen. Die Vielfältigkeit der Gründe, die offen angesprochen werden oder im Beratungsgespräch verdeckt bleiben ist groß. Eine Statistik von 2008 einer Beratungsstelle des Vereins Donum Vitae zeigt folgende „Gründe für die Erwägung eines Schwangerschaftsabbruchs auf“:

Gründe	Anzahl	Prozent
Wünscht kein Kind	3	2,2%
Wünscht z.Zt. kein Kind	96	69,6%
Wünscht kein Kind mehr	35	25,4%
Andere Lebensplanung	68	49,3%
Nicht- /Außerehelichkeit	2	1,4%
Alleinerziehende	30	21,7%
Physisch–psychische Belastung	68	49,3%
Berufliche Situation der Frau	67	48,5%
Schwierigkeiten in der Partnerschaft	25	18,1%
Druck der Familie / Partner / Umfeld	20	14,5%
Angst vor der Verantwortung	37	26,8%
Trennung vom Kindsvater	18	13,0%
Alter der Frau	41	29,7%
Gesundheitliche Situation	18	13,0%
Sorge um Kinderbetreuung	14	10,1%
Finanzielle Situation	67	48,5%
Überschuldung	2	1,4%
Arbeitslosigkeit	15	10,9%
Angst vor Behinderung	12	8,7%
Anzahl der genannten Gründe	638	

Diese Zahlen beziehen sich auf eine Auswertung der Beratung von 138 Frauen. Mehrfachnennungen waren selbstverständlich möglich. Es ergeben sich insgesamt 638 Nennungen und durchschnittlich 4,6 Gründe, die zur Erwägung eines Schwangerschaftsabbruches führen. Somit also 4,6 Konfliktlagen einer Klientin, die angesprochen werden. Die verdeckten Gründe, bzw. nicht ausgesprochenen Gründe kommen hinzu und machen die-

ses Konfliktfeld noch komplexer. Solche Konflikte haben immer ihre Vor- und Eskalationsgeschichte.

Für ein sorgfältig geplantes und abgestimmtes Vorgehen haben Beraterinnen in diesem zumeist einmaligen Beratungsgespräch etwa eine bis anderthalb Stunden Zeit. Nun ist es nicht ihre Aufgabe, diese Konflikte einzeln anzusprechen und Orientierung oder Hilfestellung für die Fragen und Probleme zu erörtern. Dennoch muss die Fachkraft die Person in ihrem Konfliktgemeindegemeinschaft erfassen, verstehen und in ihrer Beratung berücksichtigen, dass die Klientin wohl auch Hilfestellung, zumindest Orientierung erwartet. Da Frauen, die ihre Schwangerschaft abbrechen wollen, sich bis zu Beginn der 12. Schwangerschaftswoche für eine Schwangerschaftskonfliktberatung Zeit lassen können, kommt es immer wieder vor, dass sie erst kurz vor Ablauf dieser Frist sich anmelden und dann sofort einen Termin benötigen. Der Druck auf die Beratungsstellen für einen solch kurzfristigen Termin steigt, da das Gesetz vorsieht, dass zwischen Beratung und Eingriff mindestens drei Tage liegen müssen und der Eingriff nur erfolgen darf, wenn seit der Empfängnis nicht mehr als zwölf Wochen vergangen sind (§218a StGB).

2.1.2 Formen des Beteiligtseins von Fachkräften an Konflikten

In die Konflikte, die die Klienten in die Beratung bringen, sind die Beraterinnen in der Regel nicht beteiligt. Ihnen wird die jeweilige Problemlage erzählt und sie müssen sich eventuell mit diesen Konflikten als Vermittler- oder Beraterin befassen.

Eine andere Bedeutung bekommt ein Konflikt, wenn die Fachkraft direkt beteiligt ist. Eine solche direkte Beteiligung zeigt sich am ehesten in Konflikten mit dem Team als ganzes oder mit einzelnen Kollegen oder mit der Leitung, wohl seltener in Konflikten mit dem Träger. Hier treffen eigene Interessen unterschiedlicher ‚Parteien‘ aufeinander und die Fachkräfte werden selbst von Veränderungen betroffen, die solch ein Konflikt mit sich bringen.

Letztlich können Fachkräfte indirekt betroffen sein, wenn innerhalb eines Teams ein Konflikt entsteht, an dem sie jedoch selbst nicht direkt beteiligt sind. Die Auswirkungen eines solchen Konflikts sind zumeist aber doch von jedem zu spüren (vgl. Herrmann, S. 155).

2.1.3 Personale und kontextuale Aspekte des Konflikts

In jedem Konflikt scheinen personale und kontextbezogene Aspekte auf. Konkrete Personen treten, in einem bestimmten Kontext, miteinander in Interaktion. Für dieses Aufeinandertreffen gibt es Regeln oder Ressourcen, die ihnen in ihrem Handeln zur Verfügung stehen, sie aber auch mit Grenzen und Hindernissen beschränken. In der Art des Austragens von Konflikten zeigt sich, ob eine Auseinandersetzung auf der Sachebene gelingt oder auf

der persönlichen Ebene ‚gestritten‘ wird. Da in der Regel beide Seiten zusammen kommen gilt es, dieses Zusammenspiel personaler und kontextualer Aspekte zu benennen und zu verstehen. Um diese Komplexität von Konflikten zu erkennen, zu verstehen und geeignete Interventionsmöglichkeiten einzuleiten, bedarf es unterschiedlicher Analyse und Interventionsmethoden (vgl. ebd., S. 156).

2.1.4 Eine Rahmenkonzeption für methodisches Handeln in Konfliktsituationen

In einem weiteren Kapitel entwirft Herrmann eine Rahmenkonzeption für das methodische Handeln in Konfliktsituationen (vgl. ebd., Teil E 3, S. 152-197). Professionelles Handeln Sozialer Arbeit, so schreibt er, sei grundsätzlich Handeln unter Unsicherheitsbedingungen, besonders in Konfliktsituationen, da diese komplex, dynamisch und intransparent erscheinen. Konflikte sind somit eine Herausforderung für alle Beteiligten, für Fachkräfte genauso wie für Betroffene. Er stellt die Frage, wie unter solchen Bedingungen überhaupt methodisch gehandelt werden kann. Seine These dazu lautet:

„... dass unter solchen Umständen ein systematisches, für die Beteiligten transparentes, aber sehr flexibles Vorgehen erforderlich ist, das ständig danach fragt, welche Ziele, Handlungsschritte oder Methoden zum aktuellen Stand der Konfliktsituation passen. Situationsanalyse, Zielentwicklung, Handlungsplanung, Interventionen und Evaluation als Schritte methodischen Handelns gehen hier Hand in Hand, werden flexibel kombiniert und kurzfristig in Schleifen durchlaufen. Erst wenn eine Konfliktsituation entschärft bzw. stabilisiert ist, sind längerfristige Ziele und Planungen sinnvoll“ (ebd. S. 153).

Um diese These zu belegen hält er sich an das Konzept über das methodische Handeln in der sozialen Arbeit von Hiltrud von Spiegel (Spiegel 2004, Kapitel 4).

2.2 Die §§ 218 und 219 und die Gesetze um die Schwangerschaftskonfliktberatung

„Die Eigenart des Menschen, dass er biologisches und kulturelles Wesen zugleich ist, führt dazu, dass elementare Lebensvorgänge zum Konflikt werden können“ (Janus 2008, S. 23). Im Besonderen gilt dies für die Entstehung und Entwicklung eines neuen Menschen und der damit verbundenen Elternschaft von Frauen und Männern. So gehört es zu den Eigenarten der menschlichen Kultur „die Beziehungen der Geschlechter grundsätzlich zu regulieren und hierdurch ihre innere Struktur wesentlich zu bestimmen“ (ebd. S. 23). So wird die Frage nach Schwangerschaft, Schwangerschaftskonflikt und einem eventuellen Schwangerschaftsabbruch durch diese Regelungen bestimmt, die im Laufe der Geschichte unterschiedlich beantwortet wurden.

2.2.1 Der Schwangerschaftsabbruch in der Geschichte

Robert Jütte legt in seiner „Geschichte der Abtreibung. Von der Antike bis zur Gegenwart“ sehr ausführlich den Umgang unterschiedlicher Gesellschaften mit der Frage der Schwangerschaft, der Schwangerschaftsverhütung und dem Abbruch der Schwangerschaft quer durch die Jahrhunderte dar. Dabei betrachtet er das Thema von der gesellschaftlichen, rechtlichen, religiösen und medizinischen Seite her. Jüttes erste Funde zeigen sich im 17. Jh. vor Christus, im Gesetz des Hammurabi, des Herrschers über Babylon, das sich gegen die „Misshandlung der Leibesfrucht einer Frau“ richtet (Jütte 1993, S. 27).

Hüge berichtet aus dem Jahr 1532, in dem Karl V. in seiner Gerichtsordnung, der Carolina, der „Peinlichen Gerichtsordnung“, dem ersten allgemeinen deutschen Strafrechtsgesetzbuch in § 133 die Abtreibung eines „lebendig kindt“ mit der Todesstrafe belegt. Die Strafe für eine Abtreibung eines „nit lebendig kindt“ dagegen in das Ermessen des jeweiligen Richters legte (vgl. Hüge 1998, S. 8).

1871 tauchte im Reichsstrafgesetzbuch der Begriff Abtreibung im § 218 als „Verbrechen und Vergehen wider das Leben“ auf. Die Todesstrafe für die „Abtreibung der Leibesfrucht“ wurde gegen eine fünfjährige Zuchthausstrafe, bei mildernden Umständen gegen eine sechs monatige Freiheitsstrafe ersetzt (vgl. ebd., S. 8).

In den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts kam eine breite politische Diskussion um den § 218 in Gange. Das Strafmaß schreckte die Frauen nicht vor dem Schwangerschaftsabbruch ab. Hüge nennt die Zahl von etwa einer Million Schwangerschaftsabbrüchen in diesen Jahren. 40.000 Frauen sollen dabei an Abtreibungen durch Nichtmediziner gestorben sein (vgl. ebd. S. 9). Die Kommunisten plädierten für eine völlige Abschaffung des Abtreibungsverbotes, da vor allem Arbeiterfrauen durch diesen Paragraphen verfolgt wurden. „Im Vordergrund der Argumentation standen das soziale Elend der Arbeiterinnen und die Gesundheitsgefährdung durch illegale Abtreibungen. Der offensichtliche ‚Klassencharakter‘ wurde zum Mittelpunkt der Kampagnen“ (ebd. S. 9). Die Feministin Helene Stöcker forderte 1922, die Verantwortung in dieser Frage ganz bei den Frauen zu belassen. „Erst wenn dieser Paragraph, der ein werdendes Leben seiner eigenen Mutter gegenüber schützen soll, fällt, erst dann, wenn jeder Zwang behoben ist, wenn jede Schwangerschaftsunterbrechung in Freiheit und unter eigener Verantwortlichkeit geschieht, erst dann kann sich das mütterliche Verantwortungsgefühl ganz entwickeln“ (Jütte 1993, S. 162). Der Bund deutscher Frauen stellte zeitgleich Forderungen in die ganz andere Richtung: „Man hat die Frauenbewegung einmal die organisierte Mütterlichkeit genannt. Will sie sich diesen Ehrentitel wahren, so hat sie heute die Pflicht, unsere Jugend aus dem Banne der gefährli-

chen Suggestion zu befreien, die das Glück und die höchsten Lebenswerte auf dem Weg des ‚Sichauslebens‘ suchen will“ (Höfels 1993, S. 4).

Durch die Reforminitiative der Sozialdemokraten und der Kommunisten erfuhr der Schwangerschaftsabbruch 1926 eine Strafmilderung auf ein Jahr und die Anerkennung von medizinischer Indikation 1927. Der damalige Justizminister Gustav Radbruch argumentierte bereits 1921 folgendermaßen: „Der § 218 wurde als ein ‚Klassenparagraph‘ bezeichnet, weil der Mangel an Aufklärung und das Verbot von Verhütungsmittel vor allem ein Problem der Arbeiterinnen war: ‚Noch hat nie eine reiche Frau wegen § 218 vorm Kadi gestanden‘...“ (ebd. S. 4).

In der Zeit des Nationalsozialismus durfte die deutsche ‚arische Frau‘ nicht abtreiben. Ab 1943 wurde die Abtreibung, wegen der hohen Zahl an Kriegsoptionen, wieder unter Todesstrafe gestellt. Sie galt als Schädigung des Volkes, das groß sein musste um stark zu sein. Gleichzeitig wurde 1933 das ‚Gesetz zur Verhütung erbkranken Nachwuchses‘, also zu Zwangssterilisation und Zwangsabtreibung erlassen, um ‚die Vermehrung minderwertiger Volksgruppen‘ zu verhindern (vgl. Hüge 1998, S. 10).

Nach dem Krieg wurde vom Alliierten Kontrollrat die Regelung des § 218 von 1926 wieder als gültig erklärt. Bedingt durch zahllose vergewaltigte und geschwängerte Frauen von Angehörigen der Besatzungsarmeen wurden Abtreibungen aus ethischen Gründen toleriert. Auch zum Wiederaufbau Deutschlands wurden Frauen benötigt. Schwangere waren hierbei wenig hilfreich.

Der Bundestag beschließt 1974, nach langer Diskussion und bewegt vom liberalen Geist der 68’er Jahre in einer Neufassung die Fristenlösung mit Beratungspflicht im § 218. Endlich wird die Verantwortlichkeit der Frau bzw. der Eltern „als weitgehend gleichrangig neben den Belangen des Staates und den kirchlichen Wertvorgaben anerkannt“ (Janus 1993, S. 28). Im Februar 1975 erklärte allerdings das Bundesverfassungsgericht die Fristenlösung als verfassungswidrig. Dies begründete man mit der grundsätzlichen Pflicht der Frau zur Austragung ihrer Schwangerschaft.

So trat 1976 ein Gesetz in Kraft, das ein erweitertes Indikationsmodell enthielt. Frauen durften nur dann straffrei abtreiben, wenn eine medizinische⁵, eugenische⁶, ethische⁷ oder

⁵ Eine medizinische Indikation liegt vor, wenn eine Gefahr für das Leben der Frau oder die Gefahr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung ihres körperlichen oder seelischen Gesundheitszustandes abzuwenden ist (vgl. Höfels 1993, S. 5).

⁶ Eine eugenische Indikation liegt vor, wenn durch eine Erbkrankheit oder durch schädliche Einflüsse während der Schwangerschaft das Kind an einer nicht behebbaren schwerwiegenden Gesundheitsschädigung leiden würde, sodass die Fortsetzung der Schwangerschaft von der Frau nicht verlangt werden kann (vgl. ebd. S.5).

⁷ Eine ethische Indikation liegt vor, wenn die Schwangerschaft durch Vergewaltigung, sexuelle Nötigung oder sexuellen Missbrauch von Kindern zustande kam (vgl. ebd. S.6).

eine Notlagenindikation⁸ vorlag. Wer einen Schwangerschaftsabbruch erwog, musste mindestens 3 Tage vor dem Eingriff „umfassend insbesondere über die zur Verfügung stehenden öffentlichen und privaten Hilfen für Schwangere, Mütter und Kinder beraten werden“ (Höfels 1993, S. 6).

Mit dem Ende der Teilung Deutschlands in Ost und West kam dieses Thema wieder neu in die Politik, da in der ehemaligen DDR die Fristenlösung galt. Die neuen Bundesländer weigerten sich, die westdeutsche Regelung einfach hinzunehmen. Bis zu einer Neuregelung galt unterschiedliches Recht in den alten und neuen Bundesländern.

Im Jahr 1992 trat das Gesetz zum Schutz des vorgeburtlichen bzw. werdenden Lebens zur Förderung einer kinderfreundlichen Gesellschaft, für Hilfen im Schwangerschaftskonflikt und zur Regelung des Schwangerschaftsabbruchs in Kraft. Dieses Gesetz kam einer Fristenlösung sehr nahe (vgl. pro familia 2001, S. 7). Jedoch wurde das Bundesverfassungsgericht angerufen, das 1993 eine Übergangsregelung verfügte. Heftige politische Auseinandersetzungen folgten. 1995 trat das Schwangeren- und Familienhilfe-Änderungsgesetz in Kraft, das seitdem in Deutschland Gültigkeit hat.

Im Jahr 1999 stieg die katholische Kirche aus der Schwangerschaftskonfliktberatung auf Weisung des Papstes aus. Um das katholische Element in der Schwangerschaftskonfliktberatung zu erhalten, hatte sich im gleichen Jahr Donum Vitae gegründet. Diese Gründung stieß dabei nicht allseits auf Zustimmung. Heute, 10 Jahre später, kam es zu einem Konflikt der Deutschen Bischofskonferenz mit dem Zentralrat der deutschen Katholiken, die als Nachfolger ihres scheidenden Präsidenten den hessischen Bildungsstaatssekretär Heinz-Wilhelm Brockmann nominierte. Die Bischofskonferenz verweigerte dazu die notwendige Zwei-Drittel-Mehrheit. Es herrschten wohl Vorbehalte einiger Bischöfe vor, da Brockmann zu den Mitbegründern des Schwangerenberatungs-Vereins „Donum Vitae“ gehörte. Heftige Kritik an dieser Ablehnung äußerte der Bund der deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) (vgl. Katholisches Sonntagsblatt 2009, S. 6).

Wie man in diesem kurzen Abriss sehen kann ist die Reaktion der Gesellschaft bzw. der Gesetzgebung bei der Frage von Schwangerschaftskonflikt und Abbruch einer Schwangerschaft von unterschiedlichen Motivationen gesteuert. Mal sind es kulturelle und zeitgeschichtliche Einflüsse, mal ist es das Wissen von dem, was bei der Schwangerschaft geschieht und wie ein Mensch sich im Bauch der Mutter entwickelt, mal sind es bevölkerungspolitische Entscheidungen, mal politische Macht und Grundhaltungsfragen, das Bild

⁸ Eine Notlagenindikation liegt vor, wenn die Schwangere in die Gefahr einer schwerwiegenden sozialen Notlage geriete, die ihr nicht zumutbar wäre (vgl. ebd. S.6).

der Frau, das sich über die Jahrhunderte verändert, das Recht auf Leben von Beginn an, das geschützt werden muss, mal ist es das Recht der Frau auf Selbstbestimmung, mal ist es die unterschiedliche Weise der theologischen Sicht. Sehr unterschiedlich wurden und wird das Phänomen Schwangerschaft, Schwangerschaftsabbruch und Schwangerschaftskonflikt gesehen.

2.2.2 Die rechtlichen Regelungen

Zunächst gilt § 218, der den Schwangerschaftsabbruch grundsätzlich unter Strafe stellt und zwar für die schwangere Frau, die Ärztin, eventuelle Anstifter und Gehilfen.

Dennoch gelten Ausnahmen:

Die Beratungsregelung

Der Tatbestand des Schwangerschaftsabbruchs ist nicht gegeben,

- wenn die schwangere Frau den Abbruch wünscht, sie drei Tage vor dem Eingriff in einer anerkannten Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle sich beraten ließ und den Nachweis der behandelnden Ärztin bzw. dem behandelnden Arzt übergeben hat,
- der Schwangerschaftsabbruch von einem Arzt oder einer Ärztin vorgenommen wird
- und nicht mehr als 12 Wochen seit der Empfängnis vergangen sind.

Der Abbruch bleibt trotz dieser Ausnahmeregelungen rechtswidrig aber straffrei, wenn die genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

Indikationenregelung

Nicht rechtswidrig dagegen ist ein Schwangerschaftsabbruch, aufgrund folgender Indikationen:

Medizinische Indikation (§ 218a Abs. 2 StGB)

Eine medizinische Indikation liegt vor, wenn der Abbruch unter der Berücksichtigung gegenwärtiger und zukünftiger Lebensverhältnisse der Schwangeren nach ärztlicher Erkenntnis angezeigt ist, um eine Gefahr für das Leben oder die Gefahr einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des körperlichen oder seelischen Gesundheitszustandes der Schwangeren abzuwenden, und die Gefahr nicht auf eine andere zumutbare Weise abgewendet werden kann.

Kriminologische Indikation (§ 218a Abs. 3 StGB)

Eine kriminologische Indikation liegt vor, wenn nach ärztlicher Erkenntnis der Schwangeren eine Straftat im Sinne der §§ 176-179 StGB, also sexueller Missbrauch, sexuelle Nötigung, Vergewaltigung oder sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen zugefügt wurde. Die Schwangerschaft muss dabei auf der an ihr vollzogenen Straftat beruhen und ebenso erst im Zeitraum der 12 Wochen nach der Empfängnis sein.

Soziale Indikation

Eine weitere Ausnahme sieht das Recht vor, wenn die schwangere Frau in einer anerkannten Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle beraten wurde, der Abbruch von einer Ärztin oder einem Arzt vorgenommen wurde, die Empfängnis nicht mehr als 22 Wochen zurückliegt. Hier sieht das Recht, allerdings nur für die Schwangere, einen persönlichen Strafausschlussgrund (§ 218a Abs. 4 Satz 1 StGB).

Ohne zeitliche Begrenzung kann von einer Bestrafung der Frau abgesehen werden, wenn sie sich in einer besonderen Bedrängnis befunden hat (§ 218a Abs. 4 Satz 2 StGB). Dies muss jeweils das Gericht entscheiden.

Ärztliche Pflichten

§ 218 c StGB sieht für die behandelnden Ärzte folgende Pflichten vor, damit ein Schwangerschaftsabbruch straflos bleiben kann:

- Die Frau muss Gelegenheit haben, die Gründe für ihren Wunsch darzulegen.
- Sie ist über die Bedeutung des Eingriffs, den Ablauf, die Folgen und Risiken und über die möglichen physischen und psychischen Auswirkungen zu beraten.
- Die Dauer der Schwangerschaft ist für Fälle der Beratungsregelung bzw. der kriminologischen Indikation zu überprüfen.
- Die Ärztin bzw. der Arzt darf nach § 219 StGB nicht beraten, wenn die schwangere Frau den Nachweis der Schwangerschaftskonfliktberatung erbringen muss.

2.2.3 Inhalt und Aufgabe der Schwangerschaftskonfliktberatung

Die Rechtsgrundlagen für die inhaltliche Gestaltung und die Aufgaben der Beratung sind in den Paragraphen 219 StGB und den Paragraphen 5 und 6 des Gesetzes zur Vermeidung und Bewältigung von Schwangerschaftskonflikten (Schwangerschaftskonfliktgesetz – SchKG) formuliert.

Die Schwangerschaftskonfliktberatung dient dem Schutz des ungeborenen Lebens und hat sich dabei von dem Bemühen leiten zu lassen, die Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft zu ermutigen und ihr Perspektiven für ein Leben mit dem Kind zu eröffnen. Die

Frau soll eine verantwortliche und gewissenhafte Entscheidung treffen im Wissen darum, dass das Ungeborene ein eigenes Recht auf Leben hat. Die Beratung muss ergebnisoffen geführt werden und die Verantwortung der Entscheidung bei der Frau belassen. Sie soll ermutigen und Verständnis wecken, nicht belehren oder bevormunden (§ 5 Abs. 1 SchKG).

Die Schwangerschaftskonfliktberatung beinhaltet im Einzelnen

- das Eintreten in eine Konfliktberatung, in der die Frau die Gründe für ihren Wunsch darlegen soll. Dies darf aber nicht erzwungen werden.
- die Darlegung der Rechtsansprüche, der möglichen praktischen Hilfen,
- das Angebot der Unterstützung bei der Geltendmachung von Ansprüchen.

Die Durchführung einer Schwangerschaftskonfliktberatung wird in § 6 SchKG geregelt. Dieser Paragraph sieht vor, dass die schwangere Frau einen Anspruch auf unverzügliche Beratung hat und auf Wunsch anonym beraten werden kann. Weitere Fachkräfte, also Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter oder Juristen, können zu einer solchen Beratung auf Wunsch hinzukommen. Die Beratung ist für die Frau kostenfrei.

Im Anschluss an die Beratung hat die Beratungsstelle eine Bescheinigung über die Beratung auszustellen.

Die Mitarbeiter einer Beratungsstelle unterliegen selbstverständlich der Schweigepflicht (§ 203 StGB) und haben nach § 53 StPO ein Aussageverweigerungsrecht. Für die Unterlagen der Beratung gilt ein Beschlagnahmungsverbot (§ 97 StPO).

2.2.4 Die Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen

Als Voraussetzungen für eine staatliche Anerkennung als Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen (§ 9 SchKG) gilt, dass eine fachgerechte Schwangerschaftskonfliktberatung nach § 5 SchKG gewährleistet wird. Die Beraterinnen und Berater müssen persönlich und fachlich qualifiziert sein. Die Beratungsstelle muss die Heranziehung weiterer Fachkompetenz sicherstellen können, ebenso in Kooperation mit allen Stellen stehen, die die Hilfen für Mutter und Kind gewähren. Einrichtungen, die Schwangerschaftsabbrüche vornehmen, dürfen weder organisatorisch noch wirtschaftlich verbunden sein, damit ein materielles Interesse an der Durchführung von Schwangerschaftsabbrüchen auszuschließen ist.

Die Beratungsstellen müssen jährlich einen schriftlichen Bericht über ihre Beratungstätigkeit niederlegen, die die Maßstäbe der Tätigkeit und die gesammelten Erfahrungen beinhalten (§ 10 Abs. 1 SchKG). Dieser Bericht dient den zuständigen Behörden, die die Anerkennung mindestens nach 3 Jahren überprüfen muss.

2.3 Ein Überblick über anerkannte Schwangerschaftsberatungsstellen

Anerkannte Beratungsstellen werden von kommunalen und freien Trägern unterhalten.

Konfessionelle und konfessionell nicht gebundene Wohlfahrtsverbände und andere freie Träger und Vereine bieten eine Schwangerschaftskonfliktberatung im Sinne § 219 an.

Vor allem sind dies Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk, Donum Vitae und Pro Familia. Die kommunalen Beratungsstellen können bei einem Gesundheitsamt, einem Sozialamt oder dem Jugendamt angesiedelt sein.

Ein weiterhin unkommentierter tabellarischer Überblick soll Einsicht in die wichtigsten Grundhaltungen, Ziele, Beratungselemente und den jeweiligen Beratungsansatz geben. Diese Übersicht umfasst jene vier Träger, die in dieser Studie befragt wurden.

Träger	Donum Vitae	Pro familia	Diakonische Einrichtung	Städtische Beratungsstelle
Konzeptionsart	Beratungskonzept Präambel zum Selbstverständnis	Ziele und Programme	Rahmenempfehlung	Konzeption
Grundhaltung	Grundlage des christlichen Glaubens Würde jedes menschlichen Lebens unabhängig von seinem Entwicklungsstand Schutz des Lebens Vertrauen auf die Liebe und Zusage Gottes. jede Person ist fähig, Entscheidungen zu treffen Verantwortung dafür übernehmen.	Humanistisches Menschenbild, in dessen Mittelpunkt die Freiheit des Menschen in eigener Verantwortung und das Leitbild sozialer Gerechtigkeit stehen Qualifizierte Dienstleistung auf den Gebieten Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung Hohe Fachlichkeit, die auf wissenschaftlichen Forschungsstand sowie Alltagswissen basiert Verwirklichung der IPPF Charta	Beratungsangebot kann Teil einer integrierten, familienorientierten, psychologischen Beratungsstelle für Paar-, Familien-, Erziehungs- und Lebensfragen oder einer Sozialberatung sein.	Menschenbild, das von Eigenverantwortlichkeit und Selbstbestimmung ausgeht Beratung ist lösungsorientiert Orientierung an den Ressourcen der Ratsuchenden, Stärkung der Selbsthilfepotentiale geprägt vom Respekt vor unterschiedlichen Kulturen, Konfessionen und Wertvorstellungen. Konfessionsunabhängig
Ziele	Perspektiven für ein Leben mit Kind. Not der Frau verstehen, nach Hilfmöglichkeiten suchen, bei reflektierter Entscheidung	Einsatz für Interessen von Frauen, Männern, Jugendlichen und Kindern auf dem Gebiet der sexuellen und reproduktiven Ge-	Beratung dient dem Schutz des Lebens im umfassenden Sinne, dem Schutz des ungeborenen Lebens wie des Lebens der Frau.	Bereitstellen von Informationen, persönliche und materielle Hilfe Beratung, die dem Schutz des ungeborenen Lebens

	<p>ung begleiten, die Würde des Ungeborenen und sein Recht auf Leben ins Bewusstsein rufen.</p> <p>Frau soll Möglichkeit zulassen, sich ein Leben mit dem Kind vorzustellen und Hilfsangebote wahrzunehmen.</p>	<p>sundheit</p> <p>Recht auf freie und eigenverantwortliche Entscheidung der Frau, Streichung des § 218</p> <p>Eine sexuelle Kultur, die unterschiedliche Lebensweisen zulassen kann, in der Spannungen zum Dialog führen, in der sexuelle Selbstbestimmung gilt, in der Irrationalität als bereichernd gesehen wird, ein kritischer Umgang mit wissenschaftlichem Fortschritt herrscht.</p>	<p>Ziel ist es , schwangere Frauen auf der Suche nach einer Entscheidung, die sie verantworten und mit der sie leben können, zu unterstützen</p> <p>Ziel ist Prävention, insbesondere ungewollter Schwangerschaften – sowie die besser Bewältigung der Lebenssituation während der Schwangerschaft und nach der Geburt</p>	<p>dient, geht von der Verantwortung der Frau aus</p> <p>Ziel ist die Unterstützung der Frau für eine verantwortliche und für sie stimmige Entscheidung</p> <p>Beratung zur Empfängnisverhütung</p> <p>Beratung auch nach Abbruch, Aufarbeitung von Schuldgefühlen und Bewältigung von Konflikten in der Partnerschaft</p>
Schlussbemerkung der Broschüren	<p>Einsatz für den Schutz des Lebens</p> <p>Aufgabe für Frauen in Not und Familie.</p> <p>Keine aktive Hilfe im Verfahren eines Schwangerschaftsabbruchs</p>	<p>Beraterinnen wollen und können weder Verantwortung noch Entscheidung abnehmen. Gespräch als Unterstützung, als Verständnis und Entscheidungshilfe.</p> <p>Bei Bedarf auch psychotherapeutische Methoden</p> <p>Ratsuchende sollen mit fachlicher Unterstützung selbst bestimmen, welche Entwicklung die Beratung nimmt.</p>		<p>Am Ende jedes Beratungsprozesses soll für die Frau die Gewissheit stehen, dass sie jederzeit beim Jugendamt Hilfe für sich und das Kind erhalten kann</p>
Beratungselemente	<p>1. Identitäts- und Loyalitätskonflikt</p> <p>2. Unterstützung der Entscheidungskompetenz</p> <p>3. Zielorientierung</p>	<p>Beratung</p> <p>Information</p> <p>Sexualpädagogische Unterstüt-</p>	<p>Prävention</p> <p>Soziale Beratung</p> <p>Beratung über Rechtsansprüche</p>	<p>Aufbau eines Vertrauensverhältnisses</p> <p>Reflexion von Einstellungen,</p>

	<p>und Ergebnisoffenheit</p> <p>4. Beratung als freiheitlicher, lösungsorientierter Prozess</p> <p>5. Zweifache Anwaltschaft für Mutter und Kind</p> <p>6. Auseinandersetzung mit Werten und Normen</p> <p>7. Verarbeitung traumatisierender Erlebnisse</p> <p>8. Schweigepflicht, Zeugnisverweigerungsrecht und Beschlagnahmeverbot</p> <p>9. Ausstellung des Beratungsnachweises</p>	<p>zung</p> <p>Medizinische Behandlung</p> <p>Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Weiterbildung</p> <p>Kooperation</p>	<p>Information zu möglichen Hilfen und familienfördernden Leistungen</p> <p>Unterstützung bei deren Umsetzung und der Vermittlung von Hilfen</p> <p>Psychologische Beratung</p>	<p>Gefühlen, Ambivalenzen</p> <p>Respekt vor der Klientin</p> <p>Es geht nicht um „Scheinberatung“, also darum, die Beraterin zu überzeugen oder von ihr die „Erlaubnis“ zu bekommen</p> <p>Basis schaffen für das, was wirklich bewegt</p> <p>Erläuterung von z.B. med. Vorgehensweisen, rechtliche Rahmenbedingungen</p>
Beratungsansatz	<p>Integrales Beratungskonzept</p> <p>Psychosoziale Unterstützung und Hilfeleistung</p> <p>Dialogisch-partnerschaftlich</p> <p>Lösungsorientiert</p> <p>Zielorientiert</p> <p>Ergebnisoffen</p>	<p>Achtung und Akzeptanz gegenüber der freien Entscheidung von Frauen</p> <p>Respekt vor der Entscheidungsfähigkeit und Kompetenz, mit Ambivalenz und Komplexität umzugehen</p> <p>Angebot verschiedener integrierter Dienstleistungen</p> <p>...</p>	<p>Evangelische Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatung ist unverzichtbarer Bestandteil des Beratungs- und Hilfsangebots von Kirche und Diakonie an Menschen in Not- und Krisensituationen, Sie ist Teil des seelsorglichen und diakonischen Dienstes, „der kirchlichem Handeln durch das Evangelium aufgetragen ist“.</p>	<p>Weltanschaulich neutral</p> <p>Ergebnisoffen</p> <p>Niederschwelligkeit</p>
Zielgruppen	<p>Verein für überwiegend kath. Bürgerinnen und Bürger</p>	<p>Frauen, Männer, Kinder, Jugendliche, Paare, Familien</p>	<p>Jugendliche, Frauen und Männer, Paare und Familien, deren Lebenssituation durch Fragen und Probleme im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Sexualität, Fortpflanzung und Partnerschaft gekennzeichnet ist.</p>	<p>Schwangere Frauen, deren Partner, Familienangehörige und nahe stehende Personen ...</p> <p>Frauen und Männer</p>
Besonder-	Präventionsarbeit	Politisches En-	Präventive Ange-	Kinderschutz

heit	in Schulen	gagement Mit einer Grundhaltung zu Sexualität und Familienplanung verbindet sich ein politischer Auftrag, der in die Vertretung der Interessen von Informations- und Ratsuchenden mündet.	bote in Beratungsstellen, im sozialen Umfeld, Schule, Tageseinrichtungen, Familienbildungsstätten, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Kirchengemeinden... Ergänzende Leistungen : z.B. Kleiderkammer, Vermittlung Mutter-Kind-Kuren, PEKIP- Gruppen, Information und Beratung bei sexualisierter und häuslicher Gewalt.	Verbindliche Regelungen mit dem Amt für Liegenschaften und Wohnen, dem Sozialamt und anderen Fachdiensten Kostenlose Dolmetscherdienst, Migrationsdienst des Sozialamts Ausländerbehörde Ausbildung der Beraterinnen für kulturelle Hintergründe
Kooperation	Jobcenter Agentur für Arbeit Sozialamt Amt für Liegenschaften und Wohnen Jugendamt Ausländerbehörde Frauenärzte Fachberatungsstellen der Wohlfahrtsverbände bzw. der freien Verbände	Medizinische Einrichtungen	Vernetzungsaktivitäten zu den bestehenden Hilfesystemen wie: Einrichtungen, Sozialamt, Jugendamt, Schulen, Kliniken, Ärzteschaft, Hebammen, Stillberaterinnen, Juristinnen und Juristen, humangenetische Beratungsstellen Kirchlich-diakonische und sonstige Öffentlichkeit Entscheidungs- und Mandatsträger der Verbände und Parteien auf kommunaler, Länder- und Bundesebene.	Stellen des Jugendamtes und anderer städtischen Ämter
Team	Sozialarbeiterinnen	Interdisziplinäres Team	Multidisziplinäres Team	Sozialarbeiterinnen
Qualitätsentwicklung	Keine Aussage dazu	Keine Aussage dazu	Orientiert an Konzept-, Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität Jährliche Fort- und Weiterbil-	Gemeinsame Fallbesprechungen Kollegiale Beratung Supervision zur Reflexion der

			<p>Regelmäßige Supervision</p> <p>Wöchentliche kollegiale Supervision im Fachteam</p> <p>Dienst- und Fachaufsicht</p> <p>Mitarbeitergespräche</p> <p>Personal- und Qualitätsentwicklung</p> <p>Statistik</p> <p>Evaluation</p> <p>Jahresbericht / Erfahrungsbericht</p> <p>Beratungsaufzeichnung</p>	<p>Beratungsarbeit</p> <p>Regelmäßige Treffen auf regionaler und kommunaler Ebene</p> <p>Evaluation der Beratungstätigkeit mit Erhebungsbögen zur Befragung der Ratsuchenden</p> <p>Auswertung durch die Abteilung Qualität und Qualifizierung des Jugendamts</p>
Quelle	<p>Donum vitae Bundesverband: Beratungskonzept Beraten – Schützen – Weiter Helfen. Bonn, 2007</p> <p>Donum vitae Regionalverband: Jahresbericht 2007. Stuttgart, 2008</p>	<p>Pro familia, Deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V. Für selbstbestimmte Sexualität</p> <p>Ziele und Programm</p> <p>Standpunkt Schwangerschaftsabbruch (2001)</p>	<p>Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V. Leistungsbeschreibung Evangelischer Schwangeren- und Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen</p>	<p>Städtische Beratungsstelle für Schwangerschaftsfragen und Schwangerschaftskonflikte (nach § 219) Konzeption 2005</p>

2.3.1 Die Ausbildung, Qualifikation und Handlungskompetenz der Beraterinnen

Da eine vertiefte Ausbildung in Sexualpädagogik, Sexualberatung und Schwangerschaftskonfliktberatung in der Regel nicht Thema der Studienfächer Sozialarbeit, Sozialpädagogik oder Soziale Arbeit ist, werden Beraterinnen für diesen speziellen Bereich z.B. am Institut für Sexualpädagogik Dortmund oder bei anderen Weiterbildungsträgern der Bundesländer ausgebildet. Neben den Ausbildungsinhalten für Sexualpädagogik und Sexualberatung erfordert die Schwangerschaftskonfliktberatung besondere Kompetenzen, nämlich

- psychosoziale Beratungskompetenz,

- Kenntnis der einschlägigen rechtlichen Regelungen und sozialrechtlichen Grundlagen,
- Kenntnis der zuständigen Stellen und Dienste,
- Kenntnis der medizinischen Aspekte der Schwangerschaft, des Schwangerschaftsabbruchs und der Entbindung,
- Kenntnisse und Erfahrungen in der Verhütungsberatung (vgl. Chassé, von Wensierski 2008, S. 348).

2.3.2 Der Einfluss der Rahmenbedingungen von Institution

Hiltrud von Spiegel formuliert: „Professionelle Handlungskompetenz wird als individuelles kontextbezogenes „berufliches Können“ konkretisiert, das von wissenschaftlichen und normativen Wissensbeständen profitiert und zentrale wissenschaftliche Arbeitsregeln beachtet“ (Spiegel 2008, S. 115). Sie skizziert in den Analysen der Rahmenbedingungen die Einflussfaktoren von Gesellschaft und Politik, der Institution und des sozialräumlichen und institutionellen Umfeldes auf „die Möglichkeiten der Zusammenarbeit von Fachkraft und Adressatin ‚vorstrukturieren‘“ (vgl. ebd., S. 126).

Inwieweit die Rahmenbedingung der unterschiedlichen Institutionen bzw. Träger auf die Handlungskompetenz der Beraterinnen in der Zusammenarbeit mit Klienten, Kollegen, Leitung, Träger und kooperierenden Institutionen Einfluss haben, ist in dieser Arbeit u.a. von Interesse.

Ohne Institutionen ist professionelle Soziale Arbeit nicht möglich. Der administrative Handlungskontext ist ebenso für die Arbeit prägend wie die lebensweltliche Situation der Klientinnen. „Fachkräfte agieren in einer institutionellen „Lebenswelt“, die erst ins Spiel kommt, wenn es um berufliches Handeln geht“ (ebd., S. 128). Maßgebend für die Realisierung der Handlungskompetenzen ist die Organisation einer Einrichtung.

Für die Analyse formuliert sie einen umfassenden Fragekomplex, aus dem hier die relevanten Fragen herausgezogen werden:

Für die Arbeit mit Klientinnen:

- Welche Ziele werden bevorzugt angestrebt und welche Resultate werden erwartet?
- Welche Methoden und Techniken werden routinemäßig eingesetzt?

Für die Kommunikation im Team, mit der Leitung bzw. dem Träger

- Welche Erwartungen an richtiges Verhalten lassen sich identifizieren?
- Gibt es ein gemeinsames Set von Normen und Werten, das die Kollegen zusammenbindet?

- Wie viele Fachkräfte mit welchen Ausbildungen und Qualifikationen arbeiten zusammen?
- Verfügen sie über unterschiedliche Wissensbestände, und wie gehen sie mit diesen um?
- Welches Verständnis von kognitiver Übereinstimmung, wechselseitiger Sympathie und Kooperation pflegen die Kollegen?
- Welche Zeiten und Räume sind dem kollegialen Austausch vorbehalten?
- Welche formellen oder auch informelle Personen gibt es in der Organisation und wie setzen sie ihre Macht ein?
- Wie sind Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse verteilt?
- Wie erfolgt die Vergabe von institutionellen Ressourcen? (vgl. ebd., S. 128 ff)

3 Die Forschungsfragen

Die Formulierung der konkreten Fragestellung für den Erfolg qualitativer Forschung, ist ein wesentlicher Schritt. Dieses Problem stellt sich zu Beginn des Forschungsprozesses, wenn die Studie konzipiert wird, aber auch in jeder einzelnen Phase der Forschung. Insbesondere bei der Entscheidung für die Methode der Datenerhebung, der Konzeption des Interviewleitfadens, bis hin zur Interpretation der Ergebnisse.

Flick fordert, dass trotz dem Prinzip der Offenheit qualitativer Forschung der Forscher eine klare Vorstellung über seine Fragestellung gewinnt, dabei aber offen bleibt für neue und auch überraschende Erkenntnisse (vgl. Flick 2007, S. 133). Auch um die Angemessenheit der methodischen Entscheidungen beurteilen zu können, hilft eine klare Fragestellung. So lassen sich folgende Fragen klären:

- Welche Methoden sind notwendig, um die Fragestellung zu beantworten?
- Lässt sich die Fragestellung mit den verwendeten Methoden angemessen untersuchen?
- Ist die qualitative Forschung die angemessene Strategie für die Beantwortung dieser Fragestellung? (vgl. ebd., S. 133)

Aufgrund der Entscheidung, an die Arbeit von Herrmann anzuschließen, um weitere Arbeitsfelder zu untersuchen, macht es Sinn, sich an seine Fragestellung zu halten.

Somit lassen sich folgende Fragen benennen:

1. Mit welchen typischen Konflikten haben Fachkräfte der Sozialen Arbeit auf den Ebenen
 - Konflikte zwischen den Klientinnen
 - Konflikte zwischen Fachkräften und Klientinnen
 - Konflikte der Organisation: Teamkonflikte, Leitungskonflikte
 - Konflikte mit Kooperationspartnern

2. Mit welchen Methoden gehen Fachkräfte der Sozialen Arbeit in solchen Konflikten vor?

3. Welche Handlungsstrategien bzw. gelingende Handlungsstrategien haben sie?

Das Arbeitsfeld der Schwangerschaftskonfliktberatung wird wie gesehen (Kapitel 2.3) von unterschiedlichen Trägern angeboten. Zum einen sind es die Kommunen, die Beratungsstellen unterhalten. Ebenso tun dies die großen Wohlfahrtsverbände aber auch eine Reihe von Vereinen.

Durch ihre Organisationsformen, Hierarchieebenen, Grundeinstellungen, religiöse oder politische Ausrichtung unterscheiden sich diese Träger.

- Somit stellt sich die Frage, ob die jeweiligen Rahmenbedingungen Einfluss auf die Konflikte auf der Ebene Konflikte der Organisation: Teamkonflikte, Leitungskonflikte haben.

Aber auch,

- ob sich diese Verschiedenheit der Rahmenbedingungen der Institution auf die Handlungsstrategien auswirken?

Zudem kommt die Vermutung hinzu, dass das soziale Umfeld, also ein städtischer oder ländlicher Bezug vor allem Einfluss auf die Konflikte hat, die Klientinnen in die Beratung mitbringen und oftmals Grund für den Wunsch nach einem Abbruch der Schwangerschaft bedeuten. Also stellt sich hier die Frage:

- Unterscheiden sich die Konflikte, die Klientinnen in die Beratung mitbringen, je nach dem, aus welchem Sozialraum die Klientinnen kommen?

Im Sinne Flicks Forderung nach der Offenheit für Neues und Überraschendes in den Interviews (Flick 2007, S. 133) muss auch danach gefragt werden.

- Welche Themen lassen sich als neu oder überraschend aus den Interviews herauslesen?

Mit der Entscheidung für diese Forschungsfragen wird gleichzeitig eine Vielfalt weiterer möglicher Fragestellungen reduziert. Somit sind die oben genannten Aspekte in den Vordergrund gestellt. Andere Aspekte, wie z.B. die Frage nach einer geschlechtsspezifischen Dimension, die Herrmann in seinem Interviewleitfaden aufgenommen hat treten in den Hintergrund. Dies ist begründbar mit der Tatsache, dass an den Interviews acht Frauen und nur ein Mann teilgenommen haben. Natürlich gibt es in den Leitungsebenen Positionen, die mit Männern besetzt sind, als Bereichsleiter, Amtsleiter oder in den Vorständen.

Auch haben die Beraterinnen in den kooperierenden Ämtern, den Arbeitsagenturen und anderen Organisationen immer auch mit Männern zu tun.

Hier wird die Qualität der Antworten der Interviewpartnerinnen entscheidend werden, ob diese Frage doch noch als wichtig angesehen wird oder eben im Hintergrund für weitere Forschung bleibt.

4 Die Forschungsmethoden, das Design und die Durchführung

Ein Forschungsdesign umfasst die Planung einer Untersuchung, also die Details von der Datenerhebung bis zur Auswahl der Techniken für die Datenanalyse (vgl. Flick 2007, S. 173).

4.1 Auswahl der Forschungsmethode

Sozialpädagogisches Handeln zu rekonstruieren legt in der Regel nahe, die Fachkräfte der Sozialen Arbeit direkt zu befragen und ihnen Gelegenheit zu geben, über ihr alltägliches Handeln zu berichten. Dazu eignet sich am ehesten ein qualitatives Vorgehen, um zu entdecken, wie ein individuelles Erleben bestimmter Situationen aufgefasst und wie mit ihnen umgegangen wird. „Qualitative Forschung hat dabei den Anspruch, die Innensicht der handelnden Menschen zu beschreiben“ (vgl. Flick, Kardorff, Steinke 2008, S. 14). Es geht für den Forscher also um „die Rekonstruktion der subjektiven Sichtweisen und Deutungsmuster der sozialen Akteure“ (ebd., S. 20). Schneider schreibt dazu: „Zu rekonstruieren, was PraktikerInnen in ihrem Berufsalltag wie und warum tun, setzt ein Verstehen voraus, welchen subjektiven Sinn sie mit diesem Handeln verbinden. Diese Zugänge zu subjektiven Deutungen ermöglicht qualitative Sozialforschung (Schneider 2006, S. 50).

Im Sinne Kromreys handelt es sich in dieser Arbeit um ein relativ neues Problemfeld, für das bisher nur wenig gesichertes Wissen existiert und für das empirische Basisdaten zu beschaffen sind (vgl. Kromrey 2006, S. 71). Hier hat Herrmann, wie bereits erwähnt, mit einer Studie beim ASD begonnen. Zwei weitere Arbeiten wurden im Arbeitsfeld der Behindertenarbeit und bei Kooperationsverbänden untersucht.

Kromrey schreibt weiter, dass der Forscher darauf angewiesen ist, möglichst offene Erhebungsinstrumente wie z.B. ein Leitfadeninterview, einzusetzen. Die Untersuchung hat damit einen explorativen, erkundenden Charakter (ebd., S. 71). Ebenso ist mit dieser Methode gesichert, dass nicht nur zu Erwartendes erhoben wird, sondern Offenheit „für das Neue im Untersuchten, das Unbekannte im scheinbar Bekannten“ (Flick, Kardorff, Steinke 2008, S. 17) besteht.

4.2 Konzipierung des Forschungsdesigns

Eine Vielzahl von Designs sind in der Sozialforschung möglich. Flick zeigt sie im Überblick auf (Flick 2007, S. 176ff). In dieser Arbeit wird das Design der Vergleichsstudie angelegt und sechs leitfadengestützte Experteninterviews geführt. „Bei vergleichenden Studien wird der Fall nicht in seiner Komplexität und Ganzheit betrachtet, sondern eine Vielzahl von Fällen in Hinblick auf bestimmte Ausschnitte: Spezifische Inhalte des Expertenwissens mehrerer Personen [...] werden vergleichend gegenübergestellt (ebd., S. 186f).

Die Aussagen der Beraterinnen sollen hier nicht nur dargestellt werden, sondern mit Hilfe eigener Kategorien geordnet in systematische Zusammenhänge gebracht werden.

Zur Einordnung in den Forschungsprozess fordert Flick beim Sampling eine gezielte Auswahl mit Blick auf die für den Vergleich relevante Dimension (vgl. ebd., S. 180). So wurden für diese Masterarbeit 6 Schwangerschaftsberatungsstellen ausgewählt, die sich in Trägerschaft und Sozialräumlichkeit, also in der Stadt und auf dem Land, unterscheiden. Diese Auswahl wurde getroffen, um einerseits unterschiedliche Handlungsstrategien je nach Träger entdecken zu können, andererseits um festzustellen, ob Konflikte, die Klientinnen in die Beratungsstellen bringen, anders geprägt sind, wenn sie in einem städtischen oder ländlichen Umfeld entstehen.

4.3 Die Datenerhebung

Die Erhebung der Daten wurde in Form von Experteninterviews durchgeführt. Meuser und Nagel (2005) setzen sich mit dieser Form auseinander. In diesen Interviews liegt das Interesse weniger an der Person der Befragten, sondern an ihrer Eigenschaft als Experte für ein bestimmtes Handlungsfeld. Die Diskussion, wer als Experte für ein Experteninterview gilt und befragt werden kann, soll an dieser Stelle nicht geführt werden⁹. Die Beraterinnen, die in dieser Studie befragt wurden, sind alle Sozialpädagoginnen bzw. eine Ärztin. Sie sind jeweils langjährige Mitarbeiterinnen in der Schwangerschaftskonfliktberatung. Einige von ihnen arbeiteten in diesem Arbeitsfeld bereits bei anderen Trägern. Manche haben außer dem Studium der Sozialen Arbeit bzw. Sozialpädagogik bereits eine andere Ausbildung oder haben in einem anderen Beruf gearbeitet.

Sie verfügen über technisches, Prozess- und Deutungswissen, das nicht nur aus systematisiertem, reflektiv zugänglichem Fachwissen besteht, sondern den Charakter von Praxis- und Handlungswissen aufweist, in das verschiedene und auch widersprüchliche Handlungsmaxime und individuelle Entscheidungsregeln, kollektive Orientierungen und soziale Deutungsmuster einfließen (vgl. ebd., S. 215). Meuser und Nagel schreiben: „Der ExpertenInnenstatus wird in gewisser Weise vom Forscher verliehen, ...“ (Meuser, Nagel 2005, S.

⁹ Hierzu siehe Flick 2007, S. 214ff

73). Die Auswahl der einzelnen Gesprächspartner geschah hier zwar nicht durch direkte Anfrage der Beraterinnen, sondern durch Auswahl bzw. Bereitschaft der Frauen in den Beratungsstellen im Teamgespräch. Die Beratungsstellen wurden hierzu direkt über die Leitung bzw. das Sekretariat angefragt. Ihnen wurde das Projektkonzept (siehe Anhang) als Gesprächsbasis an die Hand gegeben. In einer inneren Teamentscheidung bekam ich später jeweils einen Anruf, dass eine Gesprächspartnerin gefunden sei und ein Termin vereinbart werden kann. Die Interviews habe ich mit dem Bewusstsein durchgeführt, Expertinnen vor mir zu haben. Und somit bewahrheitet sich Meusers und Nagels These des Verleihens des Expertenstatus. Alle Interviewten erwiesen sich im Interview auch wirklich als Expertinnen ihres Faches.

4.3.1 Die Auswahl der Beratungsstellen

Die Auswahl der Beratungsstellen war theoretisch einfach, in der Praxis komplizierter. Da sich in meiner näheren Umgebung Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen unterschiedlicher Träger befanden, ging ich davon aus, dass hier die Kriterien - verschiedene Träger, also kommunale und kirchliche Träger, Wohlfahrtsverbände und Vereine, genauso wie städtische und ländliche Struktur – erfüllt seien und eine Suche im größeren Umfeld nicht nötig sei. Auf meine Anfrage hin hat nur eine Stelle gleich Bedenken geäußert. Und dies auch sehr massiv. Ich wurde gefragt, wie ich als Mann dazu käme, in diesem Arbeitsfeld der Schwangerschaftskonfliktberatung zu forschen; ob ich nicht wisse, dass dies ein sehr gereiztes Thema sei; ob ich nichts von aktuellen Diskussionen wisse; etc. Von dieser Stelle wurde die erste Absage gegeben. Eine zweite Absage erhielt ich von kommunaler Seite. Die Leiterin der städtischen Beratungsstelle sagte mir zwar vorläufig zu, wurde aber dann von ihrem zuständigen Abteilungsleiter ermahnt, dass sie eine solche Entscheidung nicht treffen dürfe. So musste ich mich also bei diesem Abteilungsleiter selbst um die Bereitschaft und die Erlaubnis für dieses Interview einstellen. Allerdings bekam ich, kurz nach einer Terminvereinbarung mit dem Sekretariat den Anruf, dass der Abteilungsleiter an dem Interview und einem Gespräch mit mir nicht interessiert sei.

Somit musste ich in einem weiter entfernten großstädtischen Umfeld eine kommunale Beratungsstelle finden. Auf eine katholische kirchliche Stelle habe ich verzichtet in der Annahme, dass sich die beiden Träger Caritas und Diakonisches Werk in ihren Strukturen nicht wesentlich unterscheiden. Ein Blick auf die Organigramme ergab, dass sich zwar die Benennungen von Abteilungsleitern und Bereichsleitern unterscheidet, aber im Wesentlichen dieselben Strukturen vorherrschen. Die Beratungsstelle des Diakonischen Werkes hatte bereits zugesagt. Vom Verein Donum Vitae habe ich in einer Beratungsstelle im städtischen Bereich eine Zusage bekommen, ebenso von einer Beratungsstelle im ländlichen Bereich.

Bei Pro familia ergab sich ein Hürde, die erst während des Interviews deutlich wurde. Auch hier hatte ich Zusagen aus dem städtischen wie ländlichen Bereich. Eine Beraterin sagte mir zu Beginn des Interviews, dass ihre Leitung das Transkript lesen wolle und sie somit nicht zu allen Fragen antworten werde. Ich habe dieses Interview zwar weitergeführt, aber weder transkribiert noch für die Auswertung herangezogen. Auch hier suchte ich eine weitere Beratungsstelle, bei der die Leitung dies nicht einforderte.

So kam es zu insgesamt sieben Interviews, von denen sechs in dieser Arbeit ausgewertet wurden, jeweils zwei bei den Vereinen Donum vitae und Pro familia, einem Interview bei einem evangelischen Träger und einem bei einem kommunalen Träger. An den Interviews waren 8 Beraterinnen und ein Berater beteiligt.

Die Auswahl der Beratungsstellen entspricht im weitesten dem Theoretical Sampling der Grounded Theory, wonach verschiedene Personen zu Beginn ausgesucht werden „um Daten zu gewinnen, die das ganze Spektrum zur Forschungsfrage abdecken“ (Böhm 2008, S. 476).

4.3.2 Der Interviewleitfaden

Den Interviewleitfaden übernahm ich mit wenigen Modifizierungen aus der Studie von Franz Herrmann beim Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD). Dieser Interviewleitfaden hat sich als bewährtes Mittel bei der Befragung beim ASD erwiesen. Und da es in dieser Studie um die gleiche Fragestellung handelt, konnte ich mit diesem Leitfaden auch diese Befragung durchführen.

Eine flexible Handhabung ergab sich durch die Erzählung der Befragten. Zwischenfragen vertieften oder ergänzten die Antworten der Beraterinnen. Die wesentlichen Fragen wurden von allen Beraterinnen beantwortet. Somit ist die Vergleichbarkeit gewährleistet.

4.3.3 Die Transkription

Die Interviews wurden auf Band aufgezeichnet und transkribiert. Die unterschiedlichen Dialekte wurden geglättet, umgangssprachlicher Gebrauch der Sprache, z.B. verschluckte Endungen ergänzt, Satzbaufehler oder Wortwiederholungen stehen gelassen. Namen und Orte wurden anonymisiert.

In einem ersten Versuch wurden die einzelnen Zitate mit Buchstaben von A-I markiert. Aber in der Zusammenschau der jeweiligen Zitate unter z.B. A lassen sich doch über den Inhalt und die Sprechart Rückschlüsse über die jeweilige Interviewpartnerin finden. Da sich die Beraterinnen zum Teil gegenseitig kennen, ist hierdurch die Gefahr, dass trotz einer Anonymisierung Leserinnen erahnen können, von wem die Aussagen stammen könnten.

Deshalb sind die zitierten Textpassagen nicht gekennzeichnet. Aus diesem Grund wird auch darauf verzichtet, die Transkripte im Anhang der Arbeit zu veröffentlichen.

4.4 Die Auswertung der Daten

Sabine Schneider zitiert Tesch in ihrem Kapitel „Qualitative Analyse der Daten“: Im konkreten Forschungsalltag gibt es fast so viele qualitative Analysen wie Forscher. [...] Im Grunde erfindet jeder seine eigene Form der Analyse. Dabei ist die Kreativität der ForscherInnen unerlässliches Handwerkszeug (vgl. Tesch 1992, S. 45). Sie verweist auf den Freiraum, den Forschung benötigt, warnt aber auch davor, in Beliebigkeit bei der Vorgehensweise zu verfallen. Somit sind vorhandene Analyseverfahren zur Orientierung notwendig, von denen aber begründet abgewichen werden kann (vgl. Schneider 2006, S. 58).

Um den Daten, der Qualität der Forschungsarbeit, aber auch der Kreativität und dem erwähnten Freiraum Rechnung zu tragen, musste nun eine Analyseverfahren gefunden werden, die hier Orientierung und Klarheit vorgibt, und die ebenso Abweichungen zulässt.

4.4.1 Die Themenanalyse

Froschauer und Lueger stellen für die Textinterpretation die Themenanalyse vor. Sie eignet sich dazu, „einen Überblick über Themen zu verschaffen, diese in ihrer Kernaussage zusammenzufassen und den Kontext ihres Auftretens zu erkunden. Es lassen sich Varianten unterscheiden, die sich entweder mit einer Zusammenfassung der zentralen Themen bzw. der im Text enthaltenen Argumentationsstruktur bescheiden (Textreduktionsverfahren) oder etwas tiefer in die Besonderheiten einer Argumentation dringen (Codierverfahren) (vgl. Froschauer, Lueger 2003, S. 158). Froschauer und Lueger sind der Meinung, dass sich diese Strategien dazu eignen, das Material aufzuarbeiten, um, wie hier, die Meinungen der Expertinnen zu systematisieren und ihre Einstellungen zu diesem Thema in ihrer Differenziertheit herauszuarbeiten (vgl. ebd., S. 158).

Die Voraussetzungen bzw. Anwendungsbedingungen für dieses themenanalytische Verfahren beschreiben sie folgendermaßen:

- wenn ein Überblick über eine große Textmenge gefragt ist;
- wenn der manifeste Gehalt von Aussagen im Zentrum steht (sofern etwa Meinungen oder Einschätzungen erkundet werden);
- wenn die zusammenfassende Aufbereitung von Inhalten zu verschiedenen Themen und deren interne Differenziertheit angezeigt ist;
- wenn auf dieser Basis Textstellen für eine eventuelle Feinstrukturanalyse oder Systemanalyse ausgewählt werden sollen; (vgl. ebd., S. 158).

4.4.2 Das Textreduzierungsverfahren

Das Textreduzierungsverfahren dient einer Zusammenfassung der in den Interviews auftauchenden Vielfalt von Themen, um sich über deren Darstellungsweise und Zusammenhänge einen Überblick zu verschaffen.

Dazu müssen die Themen nicht nur über ein Kodierverfahren benannt, sondern ebenso die charakteristischen Elemente der Themendarstellung herausgearbeitet werden. So werden die unterschiedlichen Darstellungen der Befragten innerhalb eines Themas deutlich.

In einem ersten Schritt werden die zusammengehörenden Textstellen zu einem Thema identifiziert. Für diese Textreduktion nennen Froschauer und Lueger fünf Komponenten, an denen sie sich orientieren:

- Was ist ein wichtiges Thema?
- Was sind die wichtigsten Charakteristika eines Themas und in welchen Zusammenhängen tauchen sie auf?
- In welcher Abfolge werden die Themen zur Sprache gebracht?
- Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen den Gesprächen Unterschiede in den Themen auf?
- Wie lassen sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren? (vgl. ebd., s. 160 ff)

In diesem Sinne habe ich in einem ersten Schritt die Interviews kodiert und die jeweiligen Textpassagen der Antworten den jeweiligen Fragen aus dem Interview zugeordnet und thematisch kodiert. Durch das Kodieren wurde zum einen sichergestellt, dass die Zuordnung von Antworten, die in einer anderen Frage beantwortet wurden, gelingt; gleichzeitig sichert ein solches Kodieren, dass ein Zugang zu der jeweils subjektiven Sichtweise der Beraterinnen erlangt werden kann.

Aus dieser Zusammenschau konnten die Themen benannt und mit Aussagen aus den Interviews belegt werden. Kategorien wurden gefunden und schließlich in komprimierten Texten formuliert, die als Antwort auf die gestellte Forschungsfrage nach den von Herrmann beschriebenen Ebenen (typische Konflikte der Klientinnen, typische Konflikte zwischen Klientinnen und Beraterinnen, typische Konflikte in Teams, Leitung und Träger und typische Konflikte mit Institutionen) gelten können.

4.4.3 Das Kodierverfahren

Auf die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten und den gelingenden Handlungsstrategien wurde ein weiteres Kodierverfahren angewandt, das dem klassischen Verfahren auf

der Basis der Grounded Theory nach Glaser und Strauss entspricht.

An dieser Stelle bin ich vom weiteren Verfahren nach Froschauer und Lueger abgewichen. Sagen sie doch selbst, dass ihr Verfahren zunächst nicht sehr anspruchsvoll sei, aber im vollen Umfang ein aufwendiges Kodierverfahren beinhaltet (vgl. ebd., S. 158 u. 163). Um bei dieser Frage genauer hinzusehen, habe ich mich für das theoretische Kodierverfahren der Grounded Theory entschieden und bin dadurch zu sicherlich nicht anderen, wohl aber exakter bestimmten Ergebnissen gekommen.

4.5 Theoretisches Kodieren nach der Textanalyse der Grounded Theory

Strauss und Glaser schufen mit der Grounded Theory eine umfassende Konzeption für die sozialwissenschaftliche Forschungsarbeit. „Die wichtigste intellektuelle Tätigkeit im Auswertungsprozess besteht im Vergleichen“, so Böhm (Böhm 2008, S. 476). Hierbei geht es um die Suche nach Ähnlichkeiten und Unterschieden. Über die Einzelschritte des offenen Kodierens, des axialen Kodierens und des selektiven Kodierens können über Schlüsselkategorien zu einer verallgemeinerbaren Theorie führen.

Sehr ausführlich beschreibt Böhm die drei Typen des Kodierens (ebd., S. 477 ff). Mein Ergebnis dieses Prozesses ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Grundhaltungen und gelingenden Strategien in der Interaktion mit den Klienten, dem Team, der Leitung bzw. dem Träger, den kooperierenden Institutionen, der eigenen Psychohygiene und der Frage nach einer geschlechtsspezifischen Dimension.

4.6 Die Gütekriterien der qualitativen Forschung

Unterschiedliche Autoren machen sehr unterschiedliche Angaben über die Gütekriterien qualitativer Forschung. Steinke formuliert einen Kriterienkatalog, an dem sich qualitative Forschung orientieren kann (vgl. Steinke 2000, S. 324ff). Dieser Kriterienkatalog soll nun an diese Arbeit angelegt werden.

Intersubjektive Nachvollziehbarkeit

Steinke (vgl. ebd., S. 324) geht es in diesem ersten Punkt um die Sicherung und Prüfung der Nachvollziehbarkeit, wozu sie drei Wege aufweist.

1. Die Dokumentation des Forschungsprozesses
2. Die Interpretation in Gruppen
3. Die Anwendung kodifizierender Verfahren

In den Kapiteln 1, 2 und 4 dieser Arbeit wird das geforderte Vorverständnis dargelegt, der Forschungsprozess beschrieben und offen gelegt, sodass Außenstehende verstehen können, wie die Arbeit entstanden ist. Bei zwei Punkten müssen allerdings Einschränkungen

gemacht werden. Zum einen fordert Steinke eine Dokumentation der Daten um einzuschätzen, ob der Interviewtyp richtig eingesetzt wurde. Diese Dokumentation kann ich nicht gewähren, da aus den Interviews die Interviewpartnerinnen zu erkennen sind. Um hier die Anonymität zu wahren, muss auf die Veröffentlichung der Interviews und auf die Kennzeichnung der zitierten Stellen verzichtet werden.

Auf die in Punkt 2 geforderte Interpretation in Gruppen muss ebenfalls verzichtet werden, da diese Arbeit von mir alleine erstellt wurde. Sicherlich wäre eine Gruppenarbeit gerade an dieser Stelle sinnvoll. Aber für Masterarbeiten ergibt sich nicht immer eine Gruppenarbeit.

Indikation des Forschungsprozesses

In sechs Punkten hinterfragt Steinke die Angemessenheit des Forschungsprozesses.

1. Indikation des qualitativen Vorgehens
2. Indikation der Methodenwahl
3. Indikation der Transkriptionsregeln
4. Indikation der Samplingstrategie
5. Indikation der methodischen Einzelentscheidungen
6. Indikation der Bewertungskriterien

Die Fragestellung legt selbstverständlich einen qualitativen Zugang zugrunde. Dies wurde bereits ausgeführt. Die Methoden entsprechen dem Vorgehen der Studien, die zu diesem Thema bereits geleistet wurden. Die Transkription wurde exakt wörtlich vorgenommen, an manchen Stellen handhabbar und lesbar gestaltet. Die Samplingstrategie wurde mit den begleitenden Dozenten besprochen, Entscheidungen für die Triangulation in den Auswertungsmethoden beschrieben und die Bewertungskriterien der Fachliteratur entnommen.

Empirische Verankerung

In dieser Arbeit geht es weniger um Theoriegenerierung. Dies leistete bereits Herrmann in seiner Arbeit. Die Theorieprüfung erfolgt deduktiv, und anhand des empirischen Datenmaterials können Herrmanns Theorien verifiziert werden. Die Verwendung der kodifizierenden Methode gewährleistet die empirische Verankerung.

Limitation

Dieses Kriterium will die Reichweite und die Generalisierbarkeit, die Grenzen des Geltungsbereiches, also der Verallgemeinerbarkeit bestimmen. Steinke will dazu sehen, „auf welche weiteren Bedingungen (Kontexte, Fälle, Untersuchungsgruppen, Phänomene, Si-

tuationen etc.) die Forschungsergebnisse, die unter spezifischen Untersuchungsbedingungen entwickelt wurden, zutreffen (ebd., S. 329).

Da dies, so wie es mir bekannt ist, die vierte Arbeit ist, die mit dieser Forschung im Zusammenhang steht, scheint sie eine hohe Reichweite und Generalisierbarkeit zu haben, da diese Studien in unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit stattfanden.

Kohärenz

Die Ergebnisse dieser Arbeit wurden aus dem Text heraus generiert und lassen sich folglich dort wieder finden. Die Aussagen beziehen sich auf die gefundenen Phänomene im Datenmaterial. Widersprüche und Fragen wurden, wenn es sie gibt, offen gelegt.

Relevanz

Zur Prüfung der Relevanz schlägt Steinke folgende Fragen vor:

1. Ist die Fragestellung relevant?
2. Welchen Beitrag leistet die entwickelte Theorie?

Die Relevanz der Fragestellung hat Herrmann bereits beschrieben und wird in den Kapiteln 1 und 2 aufgezeigt. Die Ergebnisse tragen zu einer Erweiterung des theoretischen und empirischen Materials bei.

Reflektierte Subjektivität

„Dieses Kriterium prüft, inwieweit die konstituierende Rolle der Forschers als Subjekt und als Teil der sozialen Welt, die er erforscht, möglichst weitgehend methodisch reflektiert in die Theoriebildung einbezogen wird (vgl. ebd., S. 331).

Dazu fragt sie, ob

1. der Forschungsprozess durch Selbstbeobachtung begleitet wurde?
2. die persönlichen Voraussetzungen für die Erforschung reflektiert wurden?
3. eine Vertrauensbeziehung zwischen dem Forscher und den Informanten besteht?
4. eine Reflexion während des Feldeinstiegs erfolgte?

Mit Sicherheit wurde die Selbstbeobachtung immer wieder während des Forschungsprozesses eingesetzt. Neben der Selbstbeobachtung wurde in regelmäßigen Abständen in einer begleitenden Forschungskonsultationsgruppe Bericht über den Stand der Arbeit erstattet, aber auch inhaltliche Fragen angesprochen.

5 Die Ergebnisse

Ziel der Auswertung von Experteninterviews ist es, im Vergleich der vorliegenden Daten das Überindividuelle-Gemeinsame herauszuarbeiten (Meyer 2006, S. 46).

Die folgenden Ergebnisse der Befragung kamen durch das oben beschriebene Textreduzierungsverfahren zustande und folgen dem Hauptteil des Interviewleitfadens. Das Forschungsinteresse liegt ja darin, welche Konfliktpotentiale und typischen Konflikte Fachkräften Sozialer Arbeit in ihrer Tätigkeit begegnen. Dazu werden die einzelnen Ebenen benannt, die relevanten Textpassagen systematisch zitiert und kommentiert.

5.1 Die Konflikte der Klientinnen in der Beratung

Die Beraterinnen berichten von unterschiedlichen Konflikten, in denen die Klienten stehen. Es lassen sich verschiedene typische Konflikte benennen.

Einer dieser typischen Konflikte ist die Ambivalenz der Frau, ob sie das Kind bekommen möchte oder nicht. Diese Unentschiedenheit gründet oft darin, dass das ungeborene Kind die Lebensplanung der Frau oder des Paares durcheinander bringt.

„Der Grundkonflikt ist: Lebenspläne abändern zu müssen, was den meisten Menschen nicht gelingt.“

„Ich plane eine Schulbildung, ich plane eine Ausbildung, ich plane meinen zukünftigen Mann kennen zu lernen, dann plane ich ein Haus zu bauen oder kaufen zu können oder wenigstens eine Wohnung. Und dann will ich Geld verdienen in meinem Beruf und dann plane ich ein Kind. Und wenn dann 3 vor 2 kommt, dann geht das nicht.“

„Es gibt ganz viele Paare, die planen wie verrückt und werden nicht schwanger. Und dann gibt es ganz viele, die planen 1,2,3,4, und die werden bei 2 schwanger statt, wie geplant, bei 5. Und das ist der Konflikt, der sich so durchzieht. [...] Man plant alles und plant das eben auch mit. Und das ist der Punkt, wo es eben nicht so leicht zu planen geht“

„Lebensplanung ist halt irgendwie rauchender Kamin und Glück und so... kommt ein Kind ist das halt ganz anders. Die Werbung sagt halt: rauchender Kamin, volle Teller und abends chic und so - mit einem Kind sieht's halt anders aus. Auch die berufliche Karriere... da ist schon die Lebensplanung ... in der Werbung bekomme ich eine solche Lebensplanung nicht mit, außer dass die Kinder fröhlich und munter sind. Wenn man schwanger ist und merkt, dieser Wunschtraum, der mir seit Kindheit an eingepflegt ist, bekomme ich nicht umgesetzt. Weder mit meinem Mann, noch mit meiner Wohnung, weder mit meinem Gehalt, noch mit meinem Aussichtsgehalt.“

„Typisch, wenn zum Beispiel das dritte Kind "hereingerutscht" ist und die Familie sagt: Wir stehen so gut da finanziell, mit dem Häusle, und ein drittes Kind würde hier alles durcheinander schmeißen.“

„Ein weiteres Kind bringt oft die eigentliche Lebensplanung durcheinander. Entweder steht eine Ausbildung an, das Studium, die Lehre, der Einstieg ins Berufsleben. Oder man hat nur einen befristeten Arbeitsvertrag, Arbeitslosigkeit droht – da bringt so ein Kind weitere Unsicherheit hinein.“

Diese Ambivalenz kann aber auch in dem Grad der psychischen Entwicklung der Frauen und Männer begründet sein bzw. in den eigenen Erfahrungen, dass schon deren Mütter z.B. allein erziehend waren und sie dieses Schicksal sich selbst und ihrem ungeborenen Kind nicht zumuten wollen.

„Eine weitere Situation wiederholt sich öfters, dass Frauen sagen, die schon ein Kind haben und allein erziehend sind, dass sie diese Erfahrung nicht noch einmal wiederholen wollen. Oder dass ihre Mutter allein erziehend war, und dass sie sagen: ‚Wir wollen diesen Lebensabschnitt selber nicht noch einmal wiederholen‘. Das ist auch etwas, das bringen die schon aus der eigenen Geschichte mit.“

„Die Frauen müssen entscheiden in kürzester Zeit. Und wenn dann so etwas unverhofftes wie eine Schwangerschaft kommt, dann fällt’s ja den Frauen manchmal wie Schuppen von den Augen. Partner, Familie, was ist das wert. Wenn die Partner erwachsen sind, sind sie auch eine Hilfe. Natürlich ist der Wunsch da, dass da eine Hilfe ist. [...] Manchmal ist es so, dass Frauen sagen: ‚Ich bin schwanger. Ich muss mich entscheiden, habe ich zwei Kinder oder keines. Also Mann und Kind.‘ Und da scheitert es manchmal. Frauen wachsen ja in diesem Konflikt. Die werden da ja ruckzuck erwachsen. Und bei den Männern, die kriegen den Kick meistens nicht.“

„Frauen fühlen sich zu alt, haben ihre Familienplanung eigentlich schon abgeschlossen, oder anders, sie sind zu jung und fühlen sich nicht reif genug.“

„Frauen fragen sich dann: ‚Kann ich überhaupt schon ein Kind bekommen und erziehen, für es sorgen, wenn ich es für mich selbst kaum kann. Was wird aus meinem Leben? Welche Perspektiven habe ich denn dann noch? Was wird aus meinen Träumen?‘ “

Typisch sind auch Konflikte, die innerhalb der Partnerschaft liegen. Hier erzählen die Beraterinnen keine Einzelheiten. Dennoch zeigt sich, dass innerhalb dieser Beziehungen oft einer die Entscheidung so, der andere die Entscheidung für sich anders getroffen hat.

„Da denke ich, dass, wenn wir Paare nehmen oder auch eine Mutter mit einer Teenager-Tochter, dass die zu einem Gespräch kommen und eigentlich beide vortragen, sie haben sich schon entschieden. Aber man merkt unterschwellig, einer von beiden ist nicht für diese Entscheidung und traut sich aber nicht, das zu verbalisieren.“

„Da kann es sein, dass eine Frau sich nicht traut ganz deutlich zu sagen: ‚Ich möchte das Kind.‘ “

„Oft ist es schon so, dass z.B. ein Partnerschaftskonflikt dahinter steckt, wenn Frauen ein Kind nicht wollen und sagen: ‚Ich möchte mich jetzt nicht für das Kind entscheiden.‘ oder:

„Ich kann mir nicht vorstellen, mein Kind zu kriegen.’ Das ist ein Punkt, der eigentlich immer mitschwingt.“

„Konfliktreich sind immer Gespräche, wenn ein Paar kommt, das sich in ihrer Entscheidung nicht einig ist. Das heißt, der eine will, der andere nicht. Oder da ist eine riesen Krise zwischen ihnen aufgrund der Schwangerschaft. Da wird es richtig schwierig.“

„Da kommen Frauen, die sagen: ‚Eigentlich habe ich mich auf das Kind gefreut. Das war das Erste. Aber die Reaktion vom Partner, das hat mich so enttäuscht.’ Dann geht es oft einher, dass sie sich nicht nur vom Kind trennen mit dem Abbruch, sondern auch von dem Partner.“

„Wichtig ist immer die Partnerschaft, die Beziehung, die entweder in der Krise steckt, beendet wurde oder zu frisch und unklar ist.“

Die vermutete fehlende Unterstützung bei der Betreuung des Kindes durch die Familie oder andere Betreuungsmöglichkeiten bildet ein weiteres Konfliktfeld, in dem die Klientinnen stehen.

„[...] dass alles prima ist und jeder zuhause seine Oma hat, das ist nicht mehr so. Das gibt es zwar auch. Aber ich habe einfach Frauen, die sagen: ‚Meine Familie wohnt in...’ oder: ‚Ich bin aus Russland und meine Familie wohnt noch dort.’ “

„Viele Frauen sagen: Wir sind hier allein. Wir haben hier keine Familie, die uns geschwind das Kind nimmt.“

„Inzwischen gibt es auch auf dem Land ganz viele Menschen ohne diese enge soziale Anbindung an die Familie, weil man beruflich flexibler sein muss, wenn man nimmer da wohnt, wo die Eltern oder die Schwiegerleute wohnen.“

„Es wäre eher so, dass sich viele Frauen für das Kind entscheiden würden, wenn dieser familiäre Hintergrund da wäre. Das würde einen Unterschied machen.“

„Und wenn dann die Familie als Unterstützungssystem nicht funktioniert, weil die Eltern, die Oma selbst berufstätig ist, in einer anderen Stadt wohnt, eigene Pläne hat, die Männer beruflich oft eingespannt sind, sodass sie die Frauen kaum unterstützen können... Und Betreuungsangebote, na, die gibt es schon, aber dann doch zu wenig oder zu den falschen Zeiten.“

Auch die gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation spielt eine typische Rolle. Unsichere Arbeitsverhältnisse und die daraus resultierende finanzielle Lage der Frauen und Familien werden in den Gesprächen genannt.

„Da sind erst Beziehungskonflikte und gesellschaftliche Konflikte, dass der Lebensstandard runter geht.“

„Was wirtschaftlichen Druck macht, das spüren wir auch. Dass viele Menschen im Moment in Kurzarbeit sind. Ich habe sogar Frauen, die sagen: ‚Mein Mann hat nur einen Zeitvertrag.“

Der wird möglicherweise gar nicht verlängert.' Was wir viel haben, sind Menschen in Zeitarbeitsfirmen. Die verdienen so wenig, dass ich manchmal erschüttert bin.“

„Ich habe Leute hier, die sagen: ‚Aufgrund der Wirtschaftslage können wir uns kein Kind gerade leisten.‘ “

„In letzter Zeit nehmen aber gesellschaftliche und wirtschaftliche Gründe zu. Kein Geld, zu enger Wohnraum, Schulden, Arbeitslosigkeit, keine Unterstützung durch die Familie gerade hier zeigt sich immer auch das Bild unserer gesellschaftlichen Realität.“

Hinzu kommt, dass Menschen sich in den Beratungsstellen nicht über die „zu geringen“ Hartz IV-Sätze beklagen, sondern über die oft unfreundliche und nicht wertschätzende Behandlung in den Arbeitsagenturen und Jobcentern.

„Typische Konflikte sind, dass Klientinnen Probleme mit den Behörden haben, speziell mit der Agentur für Arbeit, was in den letzten Jahren gehäuft auftritt, seit eben die Hartz IV-Gesetze in Kraft getreten sind. Typische Merkmale? Oft fühlen sich die Klienten einfach schlecht behandelt auf persönlicher Ebene. Und wenn die Leistungen nicht stimmen, dass immer verschiedene Ansprechpartner da sind... , dass sie keine konstanten Ansprechpartner haben. Oder, was wir auch erleben, dass wir Klienten zur Agentur für Arbeit schicken, und dass die bei der Antragsannahme schon abgelehnt werden und gesagt bekommen: ‚Wir sind für sie nicht zuständig.‘ “

„Unfreundliche Behandlung – wir erleben es eher als Unwissenheit. Weil Schwangersein ist ein besonderer Status. [...] Das ist einfach Unkenntnis bei der Antragsannahme, bei solchen speziellen Geschichten wie gerade der Schwangerschaft.“

„Ich würde ergänzen, die Brille der Arbeitsagentur ist, dass sie Arbeit vermitteln wollen. Und dass Menschen und Lebenslagen so vielschichtig sind, dass sie das erst einmal erklären müssen, dass sie vielleicht in diesen Apparat nicht hineinpassen. Und die Zeit und die Strukturen sind so, dass einer, der da einen Anspruch hat, es als nicht wertschätzend empfindet. Es liegt nicht nur an den Mitarbeitern die unwillig sind, sondern an den Strukturen. Sie passen da einfach nicht hinein.“

„Oft ist das ja so, dass die Behörden, die es so gibt, nicht richtig beraten. Wenn ich heute jemanden zur Arbeitsagentur oder zur Kindergeldstelle schicke, ist es ja nicht gesagt, dass es funktioniert.“

5.2 Die Konflikte zwischen Klientinnen und Beraterinnen

Auf der Ebene der Interaktion zwischen Fachkraft und Klienten erzählen Beraterinnen von Konflikten bzw. von Konfliktpotenzialen, die typischerweise immer wieder in den Beratungen auftauchen. Die Beratungsregel durch § 218 a Absatz 1 StGB, ist, nach Aussage der Beraterinnen, kein konfliktreiches Thema während der Beratung.

„Das gibt's, aber – das ist interessant – ich habe das am Anfang auch gedacht, weil ja im Gesetz steht: Es darf niemand gezwungen werden, die Gründe preis zu geben. Aber wenn sie das merken, dass eine Frau kommt – und es gibt Frauen, die sagen: ‚Meine Frauenärztin hat mich geschickt‘. Die sprechen dann auch nicht viel. Und wenn sie der Frau, die ihnen mit diesen Argumenten begegnet, erklären, dass es natürlich eine Zwangsberatung ist oder eine verpflichtende Beratung – da sage ich vielleicht nicht „Zwangsberatung“ – und dass es der Sinn ist, in dem Gespräch einen Raum zu öffnen und nach Möglichkeiten zu schauen, ob die Entscheidung, die man trifft, auch noch die richtige Entscheidung in drei Jahren ist. Dass das auch eine Gelegenheit ist. Und dass sie hier nichts müssen, sondern dass dies ein Angebot ist. Sie werden lachen, ich habe noch keine Frau erlebt, die dann weiterhin so verschlossen bleibt. Das ist also nicht das Problem.“

„Der Zwang zur Beratung ist ein theoretisches Problem, kein praktisches. ... Ich habe noch keine Frau gehabt, die sagt: ‚Ich sage jetzt nichts. So ein Scheiß, ich muss ja hierher.‘ “

„Dass Frauen kommen und nichts sagen, erleben wir kaum. Manchmal ist das so. Aber das ist für mich kein Problem. Ich sage dann, ich habe hier den Auftrag zu schauen, dass sie alle Informationen haben. Das ist für mich in Ordnung, wenn sie da nicht sprechen will. Dann fülle ich den Schein aus und muss schauen, dass ich mit der Zeit zu Recht komme, weil dann auf einmal ziemlich viel sprudelt. Und es ist einfach die Chance, jemanden Außenstehendes zu sprechen. Da habe ich keinerlei Druck.“

„Es ist eher so, dass wir die Rückmeldung bekamen: ‚Eigentlich bin ich eher zwangsmäßig gekommen und habe gedacht, was will die jetzt von mir.‘ Aber dann kam die Rückmeldung: ‚Es war jetzt richtig gut dass wir da waren. Wir sind jetzt einfach besser informiert und mir ist jetzt ein bisschen leichter, jetzt nach dem Gespräch.‘ “

Deutlicher müssen die Beraterinnen dennoch mit ihrem Auftrag und der Auftragsklärung umgehen. Hohe und nichterfüllbare Ansprüche an die Beratung treffen auf die Beraterinnen, die auch immer wieder in ihrer Rolle Klarheit schaffen müssen. Sie sind immer wieder „Überbringerinnen“ von manchmal schlechten Nachrichten, nämlich dann, wenn sich Hoffnungen oder Vorstellungen der Klientinnen über Leistungen des Staates oder anderer Unterstützungssysteme nicht erfüllen. Da ist es für die Klientinnen nicht immer deutlich, dass sie in der Schwangerschaftskonfliktberatung beraten werden und die Gewährung von Hilfeleistungen durch andere Stellen und Institutionen erfolgt.

„Und ich bin die, die dann sagt: ‘Du kriegst etwas und Du nicht. Sie hat dann irgendwie mich nicht auf ihrer Seite gefühlt.“

„Das war für sie schwierig zu verstehen, das ist jetzt ihre Lebenssituation und das ist nicht, weil ich ihr böse bin.“

„Sie kann ja jetzt mir nicht böse sein, das bringt ja nichts, sondern sie muss mich ja jetzt weiter bei Laune halten, dass ich ihr weiter etwas erzähle. Und ich muss meinerseits versuchen...“

„Du, der Überbringer der schlechten Nachricht bist auch derjenige, der es mir nicht gibt, der es mir nicht gönnt.“

„Aber es ist ein typischer Konflikt, dass der Überbringer einer schlechten Nachricht quasi personifiziert wird. Das ist bei Sozialberatung, wo es um Geld geht, auch oft.“

„Ich kann also ganz gut schauen, was wollen die, was möchte ich. Und einsteigen, worum geht es denen. Und auch rüberbringen, was ich möchte. [...] seither habe ich keine Konflikte mehr. Auch wenn hohe Ansprüche kommen, dass ich sagen kann: ‚Das und das ist von meiner Seite her machbar. Ich verstehe, dass sie mehr bräuchten, aber mehr geht nicht.‘“

„Da ging es zuerst um das jüngere Kind, dann aber auch um andere Dinge. Und dann war er wohl ziemlich entrüstet oder sauer, weil die Kollegin nicht bereit war, auch für die älteren Kinder alles zu beantragen. Und da wurde gesagt: in der Zuständigkeit sehen wir uns nicht unbedingt. Die Beratung sollte schon im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt stehen. [...] Also das sind so Sachen, wo es um Zuständigkeiten geht.“

„Wenn Klientinnen mit Anspruchshaltungen kommen und sagen: Wieso bekomme ich das jetzt nicht? Mein Schwager hat das doch alles bekommen. Wieso bekomme ich das alles nicht? Dann muss man halt die Arbeitshaltung erklären und sagen: wir arbeiten halt so und so.“

„Und wenn es klare Spielregeln gibt, denke ich, muss es nicht zu Konflikten kommen. Es kann zu Wünschen kommen, die wir möglicherweise nicht erfüllen können. Aber wenn das vorher besprochen ist, dann muss es nicht zum Konflikt kommen. Den habe ich jedenfalls so noch nicht erlebt.“

„Andere Frauen kommen wütend und enttäuscht hierher und das bekommen wir dann ab. Die projizieren ihre Aggressionen auf uns, anfänglich oft auch ihr Misstrauen.“

„Oder sie haben eine hohe Anspruchserwartung. Wir können dann nur verdeutlichen, was unsere Beratung ihnen bringen kann.“ (G,F)

Es gibt ein Thema, das immer wieder als Konflikt gesehen wird, das kaum zu lösen ist, das in der Struktur der Beratungsleistung liegt. Die Schwangerschaftskonfliktberatung ist als eine einmalige Beratung festgeschrieben. Und so wird sie auch genutzt. Es gibt zwar immer wieder Fälle, bei denen Frauen über einen längeren Zeitraum zur Beratung kommen. Beraterinnen sehen auch oft diesen Bedarf, können aber nur das Angebot für eine weitere Beratung geben. Ob die Frauen dieses Angebot nutzen, wissen sie zunächst nicht. Das

Konfliktpotential, das in dieser einmaligen Beratung liegt, ist nicht auflösbar und muss von der Beraterin ausgehalten werden.

„Das sind oft knackige Fälle. Und oft haben wir das Problem, dass die Klienten einmal zum Konfliktgespräch kommen und ich sie dann nicht wieder sehe. Da muss man schauen, dass man das in der einen Stunde irgendwie hinbekommt.“

„Das ist es, dass wir es oft gar nicht leisten können, den Leuten hinterher zu telefonieren. Dass man wirklich darauf angewiesen ist, dass die sich melden. Und bei manchen, wo man denkt, die brauchen mehr Rückenwind, wo man wirklich noch einmal versucht, na, hat es geklappt? Aber das können wir kaum leisten.“

„Und selten, dass der Konflikt mehrfach in Gesprächen bearbeitet wird, dass sie zweimal kommen, bevor sie den Abbruch machen. Eine ist auch viermal gekommen, weil es einfach um so viel ging.“

„Und manchmal sage ich auch: ‚Ich weiß, dass sie nach dem Abbruch kein Interesse mehr haben hierher zu kommen. Aber ich hätte gern, dass sie mich noch einmal anrufen, wenn sie der Sache offen gegenüberstehen.‘ Aber auch: ‚Ich weiß, dass es schwer fällt, noch einmal anzurufen. Wenn sie möchten, rufe ich sie noch einmal an und schreibe sie an diesem Tag in meinen Kalender.‘ Das mache ich, wenn ich das Gefühl habe, das läuft nicht gut. Das muss etwas Konkretes haben.“

Diese persönliche Betroffenheit der Beraterinnen bezüglich der Lebenssituationen ihrer Klientinnen und Klienten birgt ebenso Konfliktpotentiale, die die Beraterinnen aushalten müssen. § 5 Absatz 1 SchKG sieht die ergebnisoffene Beratung vor, die von der Verantwortung der Frau ausgeht, ermutigen soll, Verständnis wecken und nicht belehren oder bevormunden soll. Allerdings gibt es Lebenssituationen von Menschen, bei denen die Beraterinnen diese nur hinnehmen können.

„... wenn die Frau dann aus äußeren Gründen oder aufgrund der Werbung, einen Abbruch macht, wo ich das Gefühl habe, die geht hier raus, macht dann einen Abbruch und die Familie ist hinterher zerstört. Weil einfach dieser Spagat so schwer durchzuhalten ist. [...] wenn da die Grenze ist, dass die Leute den Mut nicht mehr haben. Wir schauen nach uns... wo ich denke, was für eine kleinkarierte Gesellschaft sind wir inzwischen.“

Hier sind es die gesellschaftlichen Entwicklungen und Wertvorstellungen, die die Beraterin in Frage stellt. Schwieriger ist es, wenn Werte und Lebenssituationen aus anderen Kulturkreisen den eigenen Wert- und Kulturvorstellungen entgegenstehen.

„Ähnlich ist es geprägt, wenn jemand aus dem islamischen Kulturkreis kommt. Die sagen: ‚Wir heiraten in drei Wochen oder zwei Monaten. Aber wir müssen einen Abbruch machen, obwohl wir Kinderwunsch haben, weil wir die Heirat jungfräulich begehen müssen.‘ Auch da habe ich das Gefühl, die machen einen Abbruch, wobei die auch religiös involviert sind, wobei das auch für sie eine schwere Sünde ist. Und trotzdem werden die den Abbruch ma-

chen. Mit dieser Hypothek eine Ehe zu beginnen um nicht ausgestoßen zu werden. Das ist heftig.“

„Wenn es so ambivalent ist, muss ich sehr ins Fachliche gehen. Da brauche ich diese Fachlichkeit um einfach ein Stück weit spiegeln zu können, auf die Zunge zu beißen und nichts zu sagen und es einfach so stehen zu lassen. Dann ist das deren Weg. Ich weiß, das sind die Sachen, die mir schwer fallen.“

„Das sind Sachen, wo man schluckt und denkt: Das ist euer Weg. Ich würde so, nicht so, machen.“

5.3 Die Probleme zwischen Team / Leitung / Träger

Auf dieser Ebene müssen nicht nur Konflikte in unterschiedlichen Konstellationen unterschieden werden, also den Konflikt innerhalb eines Teams, zwischen dem Team und Leitung und zwischen dem Team und Träger. Hier zeigt sich auch, dass die Konflikte in den Konstellationen sich durch die Rahmenbedingungen des Trägers unterscheiden lassen.

5.3.1 Team / Team

Die Beraterinnen, die befragt wurden, stammen aus unterschiedlich großen Teams. Eine Beraterin aus einem Zweier-Team berichtet:

„Im Prinzip sind wir gleich, aber ich habe hier angefangen. Zwei Mal Elternzeit – da war ich allein. Dann Krankheit – das macht schon was aus. Und das macht auch die Zusammenarbeit schwierig, weil letztendlich ich genervt bin. [...] Und das zieht sich hier so durch, dass ich oft alleine bin.“

Generell lässt sich sagen, dass die Beraterinnen davon erzählen, dass die Teams miteinander gut arbeiten und die täglichen Probleme in gemeinsamen Gesprächen versuchen zu klären und zu lösen.

„Ja, ich glaube, das gehört dazu. Weil wir alle verschiedene Persönlichkeiten sind, unterschiedliche Hintergründe haben, unterschiedliche Ausbildungen, unterschiedliche Vorstellungen und Selbst- und Fremdwahrnehmung. Das birgt ganz großen Reichtum, den ich sehe, weil wir uns wirklich unglaublich ergänzen.“

„Wenn wir auf unsere Stärken gucken, sind wir ein echt tolles Team. Weil jede Stärke auch eine Schwäche hat, um es mal diplomatisch zu formulieren, gibt es dann natürlich auch... Wir sind da dran, gemeinsam einen Weg zu finden.“

„Wenn aber aus dem Termindruck, aus Anspannungssituationen... da kann es dann auch mal krachen... und das finde ich selber als sehr belastend.“

„Bei mir kommen die Konflikte immer sofort auf den Tisch. Ich gehe relativ offen und offensiv damit um. Wenn ich merke, dass es Konflikte gibt, dann mache ich die offen.“

„Ich versuche auch viel mit Teamkonsens zu arbeiten, weil Eigenmotivation... Wenn das Kolleginnen mitbringen, das ist das höchste Gut. Und deswegen ist es wichtig, dass wir einen Konsens haben.“

„Uns geht es relativ gut. [...] Wir kommen morgens hierher, schaffen unser Geschäft, meistens zuviel, und gehen dann wieder heim. Untereinander bekommen wir es momentan gut hin.“

„Wenn was ist, sprechen wir es an. Bei mir ist es eher der Konflikt – ich habe zwei kleine Kinder, habe einen weiten Weg nach Hause, dass ich so pünktlich rennen muss, dass meine Zeit so eng gesteckt ist. Manchmal ist es dann, dass die Arbeit auf den Schultern der Kollegin lastet.“

„Wir haben hier unterschiedliche Ausbildung und Qualifikationen. Da gibt es unterschiedliche Meinungen und Auffassungen. Da müssen wir dann drüber sprechen. Oft genug fehlt uns die Zeit dafür. Aber wenn es sein muss, finden wir auch die Gelegenheit dazu.“

Hier wird ein weiterer Konflikt angesprochen. Natürlich werden allen Teams Supervision und Teamgespräche angeboten. Aber oft fehlt dazu die notwendige Zeit, um diese Gespräche zu führen. Zusätzlich wird als belastend erlebt, dass Sachverhalte, die geklärt scheinen, immer wieder auftauchen.

„Wenn Sachen wieder aufgewärmt werden. Das ist, so finde ich das, anstrengend. Dann noch einmal die Schleife drehen, obwohl es eigentlich klar ist. Das sind so Sachen wo ich denke, das muss ich nicht noch einmal haben.“

Ein typisches Thema, um das sich die Gespräche der Teams drehen ist eine – zumindest vermutete - ungleiche Arbeitsbelastung der Kollegen.

„An meiner früheren Dienststelle, da gab es schon Konflikte im Team. Wo der eine das Gefühl hatte, er muss mehr schaffen als der andere. Und das hat Formen angenommen, gerade bei den beiden, die miteinander im Clinch lagen.“

„Gut ist, dass dann doch jeder hier sehr selbstbestimmt arbeiten kann. Und dennoch gibt es manchmal Konflikte über die unterschiedlich empfundene Arbeitsbelastung bzw. die als ungleich verteilte Arbeit.“

Ein Konfliktpotential, das in interdisziplinären Teams auftritt, ist die ungleiche Gehaltshöhe der einzelnen Berufsgruppen. Das sei „Dauerthema“, sagt eine Beraterin.

„...dass die verschiedenen Berufsgruppen verschieden bezahlt werden und dass die Bezahlung nicht immer einher geht mit der Leistung. Und das ist harter Tobak. Und das ist gerade in einem interdisziplinären Team aus Psychologen, Sozialarbeiterinnen und Sozialpä-

dagoginnen und Ärztinnen – da sind sehr viele Arbeitsbereiche, wo sie entweder das Gleiche machen oder zusammen in Gremien sitzen. Und wenn man das sich mal zusammerechnet, dann denkt man, wieso verdiene ich dann nur die Hälfte?“

„Ich denke, dass es da um Kastendenken geht. Um Berufsgruppen, die ihren Platz behalten müssen. Um so ständische, berufsständische Sachen.“

5.3.2 Team / Leitung

Einige Beraterinnen freuen sich über die Besonderheit, dass es in ihren Strukturen keine Leitung gibt. Donum Vitae hat keine Beratungsstellenleitung. Hier erfüllen die Vorstände und damit die Träger die Arbeitgeberfunktion, haben aber keine Fach- und Dienstaufsicht. In größeren Landesverbänden z.B. Nordrhein-Westfalen und Bayern ist dies anders. In größeren Teams ist auch dort eine Leitung installiert. Umso mehr ist hier die Eigenständigkeit einzelner Beraterinnen und die Funktionstüchtigkeit der Teams gefragt.

In den anderen Teams zeigen sich typische Konfliktpotentiale, die aber, durch Disziplin und das Einhalten von Dienstwegen, nicht zu Konflikten werden. So erwarten Abteilungs-, Bereichs- oder auch Amtsleiter, dass sie von ihren Teams meist ungefragt über die wichtigen Sachfragen informiert werden.

„Ich informiere ihn. Wir haben unsere Sitzungen. Ganz viel delegiert er. Ich kann sehr viel schneller machen.“

„Wenn ich irgendetwas will, dann gehe ich den Dienstweg. Da kann ich nicht einfach sagen: ‚Herr xy, wie sieht es aus?‘ Sondern ich gehe zum Abteilungsleiter. Dafür gibt es den Dienstweg.“

„Der Amtsleiter liest sich bestimmte Briefe von uns durch und unterschreibt die. Wir informieren ihn immer. Wir wissen manchmal nicht, ob er weiß, dass es einfach gut läuft und ob er mehr mit eingebunden werden will. Das wissen wir manchmal nicht.“

Eine solche Interaktion zwischen den Beraterinnen und ihrer Leitung ist erfreulich und scheint wenig Konflikte hervor zu fördern. Allerdings birgt die angesprochene Ungewissheit auch die Gefahr, dass die Verantwortung für die Informationsweitergabe alleine bei den Beraterinnen liegt und sie nicht genau wissen, ob ihr Informationsangebot ausreichend ist.

„Es ist dann so, dass die Dinge von uns kommen müssen. Wir müssen schon von uns aus sagen: was uns im letzten Jahr bewegte, was wir an Änderungen brauchen...“

„Das immer wieder Informieren ist halt wichtig. Gerade auch von uns aus. Also, er fragt nicht nach, wie es gerade läuft. Er hört aber auch keine Beschwerden.“

„Und er denkt, wenn es Probleme gibt, dann kommen sie. Und damit sind wir bisher gut klar gekommen.“

Ein hohes Konfliktpotential besteht, wenn die Mitarbeiterinnen eines Teams sich durch ihre Leitung schlecht oder gar nicht gegenüber dem Träger vertreten fühlen.

„Ein großes Problem ist die Leiterin. Dass die, nach unserem Verständnis die Beratungsstellenleiterin ist, war bei uns Konsens. Und dass sie ihre Mitarbeiter vertritt, also die Interessen und Anliegen, gegenüber dem Vorstand. Tatsächlich hat sie geschäftsführende Anteile des Vorstands. Und irgendwann, im Prozess der Supervision, ist dann klar geworden, ne, sie ist nicht Vertreterin der Mitarbeiter. Sie ist Chefin, Geschäftsführerin und im Zweifelsfall ist sie allein da – und in näherer Andockung an den Vorstand. Und die Mitarbeiter sehen sich nicht vertreten. [...] Und das ist schwierig, auch im Zusammenleben.“

Dabei erinnert sie sich, dass es früher gewachsene Strukturen gab.

„In den 68er, 60er Jahren, wo alles selbst gemacht wurde. Das Team hat alles selber entschieden. Und dann gab es noch ab und zu Leute, die noch schneller, noch mehr entschieden haben. Das war manchmal der Vorstand. Das war manchmal eine alleine. [...] Gewachsen ist, im Team werden alle Inhalte bestimmt und entschieden.“

Veränderungen brachte eine länger dauernde Prozess- und Organisationsberatung, in der nach neuen Strukturen und Abläufen gefragt wurde.

„[...] mit diesen Auswirkungen leben wir jetzt. Das heißt, dass wir irgendwelche Papiere haben, Stellen beschrieben wurden, wer was wem zu sagen hat. Nur dass die hinten und vorne nicht kompatibel sind, und manche Sachen sind auch nicht praktikabel. Es gibt Sachen, da wissen wir das alles anders und da machen wir es auch alle anders – und es gibt einen Konsens, dass man es so macht. Und dann gibt es wieder einen, der irgendetwas liest und sagt: Haltet einmal. Und da ist natürlich wieder Tür und Tor geöffnet. Insofern gibt es immer wieder Konflikte mit dem Wort und der Tat. Das ist etwas, was wir dauernd haben.“

Sie berichtet weiter, dass die Mitarbeiter bewusst bei Strukturen und unpassenden Abläufen nicht oder falsch erinnern und somit ungewollte Veränderungen durch einen Organisationsprozess boykottieren.

„Also der Schuss geht nach hinten los bei uns. Das ist ein Konflikt.“

5.3.3 Team / Träger

In dieser Kategorie muss man die Vereine und die kommunalen Träger bzw. die großen Wohlfahrtsverbände unterscheiden. Während die Beraterinnen der beiden letztgenannten Träger zu Konflikten mit dem jeweiligen Träger keinerlei Aussagen treffen, sind die Beraterinnen der Vereine wie Donum Vitae und Pro familia stärker im Kontakt und der Interaktion mit den Trägern, bzw. den Vorständen. Eine wichtige Rolle spielt die Art der Interaktion und der Kommunikation zwischen den Vorständen und den Fachkräften der Sozialen Arbeit. Da geht es um Wertschätzung, Vertrauen und Zutrauen oder eben auch um Kontrolle

und Misstrauen. Dies wirkt entsprechend förderlich auf die Motivation der Beraterinnen oder führt zu Konflikten.

„Es gibt Vorstände, die unheimlich motiviert und motivierend sind. Die unterstützen die Arbeit. Da macht es unglaublich viel Spaß. [...] Dann gibt es auch Vorstände, die eher kontrollierende Funktion ausüben. Und zusätzlich zu dem großen Engagement, das manche bereit sind aufzubringen... Wenn das dann nicht gewürdigt wird, die Arbeit, die auch oft sehr belastend ist, ist das schwer.“

„Es gibt auch sehr wertschätzende Vorstände, die ihre Arbeitgeberfunktion ausüben, denen auch der Inhalt der Arbeit ganz wichtig ist und die deshalb ganz freundlich mit ihren Angestellten umgehen.“

„Die stellvertretende Vorsitzende kommt regelmäßig einmal in der Woche zur Unterschrift.“

„Fachlich müssen wir Beraterinnen uns einig sein. Und die arbeitsrechtliche Seite, das ist Sache des Vorstands.“

„Unser Vorstand mischt sich schon manchmal ein in das, was wir hier machen. Aber wenn wir im Team klar sind, dann nickt er das ab, was wir von ihm fordern. Und das ist gut so.“

„Er hat viel Vertrauen in das, was wir hier tun. Weil ... er weiß, dass ihm nichts anderes übrig bleibt. Was will er denn machen. Wie will er mich kontrollieren, ob ich hier um 6:30 Uhr sitze und Zeitung lese oder etwas schaffe... Finanzen kontrolliert er streng, aber damit habe ich ja nichts zu tun. Er hat da eine Sekretärin, die viel für ihn macht.“

„Wir hatten mal einen Vorstand hier, der Alleinherrscher war. Der war Geschäftsführer und ich weiß nicht, was der alles war.“

Der Vorstand eines Vereines übernimmt gegenüber den angestellten Beraterinnen die Arbeitgeberfunktion. Sie müssen demnach über Arbeitszeiten, Besoldungsgruppen, Personalfragen, Dienstreisen, Versicherungen, Ausgaben für Fortbildung und Supervision etc... entscheiden. Je nach fachlicher Qualifikation der Personen des Vorstands liegen hier immer wieder Konfliktpotential und Stoff für Konflikte.

„Wir beschäftigen uns zwangsläufig mit Qualitätssicherung. Da geht es auch darum, dass in dem Konzept festgelegt ist, dass Fortbildung und Supervision dazugehören und auch in welcher Form. Aber es gibt in Regionalverbänden immer wieder die Nachfragen von Vorständen an die Beraterinnen: Soviel Supervision brauche sie doch gar nicht?! Oder: Die ist so teuer!“

„Die Frage nach Dienstreisen, Versicherungen, Selbstbeteiligung... übernimmt das ein Vorstand oder nicht? Solche Fragestellungen hat jetzt jeder Regionalverband für sich selbst geklärt. Da merken wir, es kommen immer wieder Fragestellungen auf, die möglicherweise vor Ort geklärt sind, die aber dann beim Wechsel von Beraterinnen oder Vorständen wieder

hoch kochen und es da vor Ort zu Konflikten kommt. Oder ab wann muss aufgestockt werden, wenn andere höher gruppiert werden, mit Zusatzqualifikationen.

„Wir haben eben auch einen ehrenamtlichen Vorstand. Das ist nicht ohne. Also im Konfliktfall, wenn es z.B. um Arbeitszeiten geht oder etwas zusätzlich zu machen, dann hört man schon: Ja, wir machen das doch auch ehrenamtlich. Das ist schon schwierig.“

5.4 Die Konflikte mit den Institutionen

Am häufigsten wird, fragt man die Beraterinnen nach Konflikten mit kooperierenden Institutionen, die Agentur für Arbeit bzw. die Jobcenter genannt. Die Erfahrung ist oft die, dass sich die Klientinnen nicht wertschätzend behandelt fühlen und falsche, zumindest nicht vollständige Aussagen zu ihren Leistungen bekommen. Die Beurteilung der Beraterinnen gegenüber solchen falschen oder unzureichenden Informationen und Leistungsgewährungen gehen von Verständnis für die Sachbearbeiter aus. Diese müssen meist zu viele Fälle versorgen. Andererseits wissen sie von „einer anderen Brille“, die man in der Arbeitsagentur aufhat, die aber für die Sicht der Klientinnen nicht passend scheint. Letztlich sprechen sie aber auch vom schlecht informierten Sachbearbeiter, dem man die Gesetzeslage vorlegen muss oder von einer „gröblichen Missachtung von Rechtslagen“.

Hier zeigen sich die Beraterinnen als Mandantin für ihre Klientinnen, indem sie sie auf die Rechtslage verweisen, Briefe schreiben, Anträge anfordern, die Sachbearbeiter kontaktieren und die Rechtslage klären. Selten kommt es hier zu Konflikten, die die Beraterinnen als solche auch benennen.

„Wenn wir jetzt schon 5 Jahre über ALG II und Hartz IV diskutieren und meinen, dass endlich alle fortgebildet wurden, gerät man immer wieder an Sachbearbeiter, bei denen ich denke, da rede ich jetzt nicht weiter, da schicke ich auch jetzt keine Paragraphen rüber, sondern sage: ‚Wenden sie sich bitte da und da hin und ich erwarte ihren Rückruf.‘ So löse ich diese Konflikte. Also da diskutiere ich nicht lange.“

„Man muss Verständnis haben. Ja, mir tun die auch leid, die dort arbeiten. Trotzdem muss unsere Forderung sein um dies Konflikte, die wir dann haben, die unsere Klienten haben, für die wir uns dann einsetzen, dass wir uns nicht, und ich weiß es von allen Kollegen von anderen Trägern, auseinandersetzen wollen mit völlig Überarbeiteten, die man schwer erreicht. Da kämpfen wir alle gemeinsam.“

„Na ja, Vorzeige-Konfliktkonstellation ist ja mal das Jobcenter. Also da gibt es immer wieder mal Reibungspunkte. Unser Jobcenter ist ja noch halbwegs gnädig. Aber wenn sie jetzt an andere Kreise denken, dann .. echt, ... das ist schon manchmal unverschämt, was die da den Frauen erzählen. Und was sie nicht dürfen oder doch dürfen. Also die kommen echt mit falschen Auskünften hierher. Und da gibt es Begleitschreiben oder wir rufen an und sagen: Da steht's im Gesetz. ... Da ist kein Gutwille, sondern das ist die Rechtslage gröblich missachtet.“

„Fast nichts, weil es ja nicht funktioniert. Selbst wenn wir einen Brief schreiben nützt das nichts. Das landet in irgendeinem Papierkorb. Das ist ja was mich aufregt. Wir sind augenblicklich auf Chefebene dabei, damit das besser wird mit der Arbeitsagentur.“

„Natürlich habe ich keinen Konflikt damit zu sagen: Hier, geh auf das Amt. Ich habe den Antrag im PC. Den druck ich den Leuten aus und gebe den ihnen mit.“

„Da sagt einer: Es lohnt nicht, lassen sie das. Also dann schreibe ich einen Brief: Wir möchten einen Antrag auf ALG II stellen und bitten um Zustellung eines Antrags. Dann haben wir wenigstens etwas Schriftliches. Aber muss das sein?“

„Das gab's bei uns immer wieder, dass die Mittel, die schwangere Frauen beantragen können, dass wir natürlich andere Problemeinschätzungen haben als die Geldgeber. Oder die, die das Geld verwalten sollen. Da gab es zurzeit sehr große Konflikte. Das ist leider unbefriedigend gelöst.“

Was die Beraterinnen allerdings als Konflikt empfinden, den sie kaum lösen können, ist, dass sie keine speziellen Ansprechpartner in der Agentur für Arbeit oder den anderen Ämtern haben. Auch sie müssen immer wieder die Servicenummern wählen, bekommen entweder keinen Anschluss oder Servicekräfte, die den Fall nicht kennen.

„Wir dürfen da nicht anrufen. Wir bekommen keine Durchwahlnummern. Die Leute möchten nicht belästigt werden. Ja, wir bekommen nur die Servicenummern, wo man dann irgendwo rauskommt. [...] Ich habe mal unter der Hand von einer Bekannten eine Liste bekommen. Die hat aber gesagt: ‚Du darfst nie irgendjemandem sagen, dass du die von mir hast.‘ Aber das ist doch auch keine Art. [...] Die Servicezentren sind das Unmöglichste, was jemals installiert wurde.“

„Vor allem bei den Agenturen ist es immer schwierig einen Verantwortlichen zu erreichen, der etwas sagen kann. Das Grundproblem ist für uns, dass da keiner ans Telefon geht. Auch bei den anderen Ämtern ist das so. Wenn man da anruft, geht keiner ans Telefon. Wenn man den Sachbearbeiter braucht, ist er nicht erreichbar.“

Die Konflikte, die die Beraterinnen hier aufzeigen, sind weniger durch die handelnden Personen als mehr durch die Strukturen bedingt.

„Mit dem Sozialamt, da habe ich weniger Kontakt als dass ich das schriftlich mache. Ich gebe den Leuten Anträge mit, lege Widerspruch ein, wenn ich nicht zufrieden bin. Solche Dinge. Also weniger mit Personen habe ich die Konflikte als mit den Entscheidungen.“

Ein weiteres Konfliktpotential steckt wohl auch in der Pluralität des Angebots von Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen. Je nach der Größe der Region bzw. des Angebots verschiedener Träger spielt auch das Thema Konkurrenz eine Rolle.

„Und hier wird Konkurrenz erlebt zwischen uns mit unserem Angebot und einem anderen Träger mit dessen Angebot. Da gibt es immer wieder mal Konflikte, die wir zwar mitbekommen, uns aber raushalten können.“

„Ein Konflikt besteht zwischen uns und dem Kreisjugendamt. Wir bieten unsere Angebote an und die ihre. Aber die betrachten uns als Konkurrenz in den Angeboten. Das macht das Überleben für uns schwierig. Die haben natürlich andere Mittel und Kapazitäten. Und die brauchen ihre Angebote genauso um ihre Stellen zu erhalten und die Finanzierung zu bekommen. Da ist es für uns schon mühsam, etwas dagegen zu setzen.“

„Ebenso schwierig ist für uns, an Informationen heran zu kommen. Die Ämter oder Stellen geben von sich aus die Informationen nicht weiter. Wir müssen schauen, wie wir an die Dinge kommen.“

„Ich muss noch eines sagen zum Konflikt: ein anderer Träger erlebte uns am Anfang als Konkurrenz. Also mit Angst. Was nehmen die uns jetzt alles weg? Das ist inzwischen ein bisschen besser.“

Konkurrenz ist hier also nicht nur eine Frage von Fallzahl oder Statistik sondern durchaus ein ernstes Problem um den Erhalt von Stellen und der Finanzierung der Beratungsstelle.

5.5 Methoden des Umgangs mit Konflikten

Welche Methoden kennen die Beraterinnen im Umgang mit ihren Konflikten und den möglichen Konfliktpotentialen auf den vier Ebenen?

5.5.1 Klientenebene

Für alle Beraterinnen und Berater ist eine wertschätzende und wohlwollende Grundhaltung das Entscheidende neben der Methodenkenntnis aus den verschiedenen Zusatzausbildungen und einer langjährigen Erfahrung, die diese Frauen und Männer mitbringen.

Ihnen ist bewusst, dass sie die Konflikte der Klientinnen nicht lösen können und dies auch nicht sollen. Ihr Auftrag ist die Information im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, aber natürlich auch Raum und Hilfsangebote zu geben für die Fragen und Nöte der Frauen.

„Generell nutze ich den lösungsorientierten Ansatz, der mir sehr entgegenkommt, der wertschätzend ist, der humorvoll ist, der vieles möglich macht.“

„Na ja, Konflikte lösen wir eh nicht. [...] Es gibt keine Lösungen hier in der Beratungsstelle. Wir wissen ja auch nicht, was die Frauen machen, wenn sie zur Tür rausgehen. [...] Im Grunde machen wir alle das Gleiche. Die Frauen kommen. Dann ist es unsere Aufgabe, den Raum zu öffnen, zu hören, in Kontakt zu kommen mit der Frau und dann zu schauen was ist. [...] Es ist ja ganz klar geregelt, was da zu passieren hat. Aber die Ausgestaltung,

wie das passiert, wie tief man einsteigt, in welchem Thema innerhalb der Konfliktberatung, das ergibt sich ganz einfach.“

„Da gibt es auch keine Technik oder Methode. Da ist es mehr die Kunst, die Sachen, die vorgegeben sind, nachzufragen...“

„Durch meine Personenzentrierte-Gesprächstherapie-Ausbildung habe ich diese Grundwerte so sehr verinnerlicht, dass ich einfach den Kontakt wichtig finde. Wenn man Kontakt hat, geht alles andere.“

„Also was ich ganz wichtig finde, ist eine wertschätzende Haltung und das Wissen, dass Frauen, dass Menschen ihren eigenen Weg gehen, dass Frauen da besonders viele Kompetenzen haben und sie schon eine gute Lösung finden.“

„Jeder hat hier irgendeine Zusatzausbildung. Und je nachdem verwenden wir die Techniken. Aber meist mischen sich die Methoden und man findet eine eigene Entwicklung und Handhabung dieser Methoden oder Techniken.“

5.5.2 Team / Leitung / Träger

Innerhalb des Teams setzen die Sozialpädagoginnen auf das gemeinsame Gespräch bzw. auf den Konsens mit den Kolleginnen.

„Wir sind in einem guten Prozess. Aber wir arbeiten noch dran. Wir haben gute und arbeitsreiche Tage.“

„Wir sind nicht immer einer Meinung. Und natürlich diskutieren wir auch. Und wir sind vom Temperament so, dass wir auch diskutieren. Aber es ist nicht so, dass die eine bestimmt und die anderen sagen ja, ja. Da wird diskutiert, da wird sich ausgetauscht. Und das schätze ich auch. Und ab und zu gibt es keine Mehrheitsbeschlüsse. [...] Ich versuche auch viel mit Teamkonsens zu arbeiten.“

„Wir haben die Supervision, auch die Intervision, Fallbesprechungen, die wir auch manchmal mit Kolleginnen von anderen Trägern oder den Ämtern haben. In schwierigen Situationen können wir auch immer auf ein Gespräch mit dem Vorstand vertrauen.“

„Das Gespräch mit Kollegen, ja, das denken bei uns manche. Und die, die das denken, sind eh die Bedenkenträger. Die suchen sich jemanden, mit dem sie die Dinge wieder in Ordnung bringen. Ich selbst wähle das weniger. In einzelnen Sachen vielleicht. [...] Ich suche die Auseinandersetzung und den Konsens mit dem Team. Das ist die Idee, die ich habe.“

In allen Teams gehört die Supervision genauso zum Repertoire wie die regelmäßigen Teamsitzungen oder Fallgespräche. In einzelnen Fällen können sich Beraterinnen mit Lei-

tungsaufgaben auch Einzelsupervision oder Coaching hinzu holen. Allerdings werden solche Angebote selten oder gar nicht genutzt.

Wenn Fragen oder Probleme anstehen, nutzen die in die Hierarchie eingebundenen Beraterinnen den offiziellen Dienstweg, die anderen, das direkte Gespräch mit ihren Vorgesetzten oder Vorständen.

„Ich gehe, wenn was ist, direkt zu meiner Vorgesetzten“

Für die hierarchisch strukturierten Beratungsstellen gibt es für Konflikte und deren Behandlung Handlungs- und Verfahrensanweisungen, die vorschreiben, wie Konflikte mit den Klienten, innerhalb des Teams oder mit der Leitung anzugehen und zu einer Lösung zu führen sind.

5.5.3 Institutionen

Besonders mit den Arbeitsagenturen gibt es die meisten Konflikte. Um diese Konflikte zu „entschärfen“ und nach Verständnis und Lösungen zu suchen, gibt es in einigen Beratungsstellenteams einen regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitern der Agenturen. Aber auch andere Gruppen und Arbeitskreise wie zum Beispiel der Arbeitskreis §219 treffen sich zum gemeinsamen Austausch.

„Mit der Agentur? Da versuchen wir schon die regelmäßig einzuladen. Also gerade unser Arbeitskreis ist praktisch dafür. Und ich merke dann, im direkten Austausch mit diesen Sachbearbeitern geht's. Und wir schauen, so einiges zu umgehen. Ein Sachbearbeiter sagte uns: ‚Wenn ihr Prospekte habt, dann schickt sie uns. Mitgeben dürfen wir diese ja.‘ Also Anweisungen der Leitung zu umgehen, das funktioniert.“

Eine andere Möglichkeit im Umgang mit den Mitarbeitern der Arbeitsagenturen ist die beharrliche Freundlichkeit.

„Das sind ja keine Mitarbeiter, die sich doof anstellen. Wenn sie etwas nicht besser wissen, dann kann man es ihnen ja netterweise sagen. Und wenn man das nächste Mal wieder anruft, ist da ein neuer Mitarbeiter. Dann sagt man es halt wieder netterweise. Es ist halt Sisyphusarbeit beim heutigen Wechsel der Mitarbeiter.“

5.5.4 Psychohygiene

Im Umgang mit sich selbst im Sinne der Psychohygiene erzählen die Beraterinnen, dass es ihnen gut gelinge, die Arbeit Arbeit sein zu lassen und nur selten etwas mit nach Hause zu nehmen. Dennoch gibt es Situationen, die selbst diese erfahrenen Frauen berühren und ihnen nahe gehen, dass der Heimweg nicht reicht, diese Dinge abzugeben.

„Ich glaube, dass Menschen, aufgrund ihrer Geschichte, nicht gelernt haben, den eigenen Puls immer und überall zu fühlen. Und deshalb können sie ihre eigenen Konflikte auch nicht unbedingt benennen. Und, ich sage nur, ich arbeite daran. Manchmal hilft allein ein Spaziergang mit unserem Hund. Das hilft mir. Oder, ich schreibe Tagebuch. Das ist etwas, wo ich ganz viel loswerde.“

„Und trotzdem nehme ich ab und zu mal etwas mit nach Hause. Man kann das nicht immer sauber trennen. Sie werden halt schon auch auf sich selbst zurückgeworfen, weil es sehr existenziell wird. Das berührt einen. Zuhause versuche ich dann schon umzuschalten. Ich entlaste mich dann so und sage: ‚Heute hatte ich wieder eine Beratung...‘ Dann sage ich zwei Sätze dazu. Aber natürlich nicht detailliert. Das ist dann eher für meine Psychohygiene, wenn der Fahrweg nicht reicht. Normalerweise reicht der Fahrweg, dass ich dann sage: ‚Okay, ich bin daheim und muss jetzt umschalten.‘ Und daheim bin ich auch wieder voll gefordert. Das geht dann schnell.“

Für eine Beraterin ist es aber auch wichtig zu wissen, stets das Mögliche versucht zu haben, auch wenn sie damit nicht immer Erfolg und Anerkennung bekommt.

„Ich unterliege immer wieder. Also dass die Leute sagen, das wollen wir nicht, das passiert mir oft. Aber damit lebe ich. Also mittlerweile ist das so, dass ich das nicht mehr persönlich nehme, sondern es ist halt meiner Art geschuldet, dass ich damit auch leben kann. Dass ich sage: ich habe es versucht mit den Leuten, die es hier gibt. Mit mir geht es so. Aber dann bleibt es bei dem Versuch. Mehr würde mich ärgern. Und damit kann ich leben. Es ist halt so. ... Ich kann sagen: ‚Mit dem, was ich konnte, habe ich es versucht. Und das ging halt nicht. Und vielleicht gibt es ja wieder eine günstigere Stunde.‘ Das ist vielleicht das Alter“

Eine der wichtigsten Ressourcen, die die Beraterinnen benennen ist, dass sie sehr gerne an diesem Arbeitsplatz und an dieser Stelle arbeiten und sehr zufrieden mit ihrer Arbeit und den Bedingungen sind.

„Schon bevor ich mit dem Studium fertig war, habe ich gedacht, jetzt bin ich fertig, hier bin ich. [...] Also, dass ich in dem Bereich, der mir wirklich am Herzen liegt, den ich aus verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet habe, vorher schon, in dem ich jetzt arbeiten darf und die ganze Organisation von Anfang an kennen gelernt habe und jetzt hier arbeiten darf. Dass ich jetzt hier sein darf. Ich glaube, das ist auch eine ganz große Ressource. Und das mache ich mir auch ganz oft bewusst, obwohl es manchmal schwer ist.“

„Das ist mein Traumjob hier. Ich habe da sehr großes Glück gehabt, diese Stelle zu bekommen. Und ich mache das total gerne.“

6 Zusammenfassung der Ergebnisse

An dieser Stelle werden die eben genannten Ergebnisse in Kategorien noch einmal zusammengefasst, um somit jeweils eine allgemein gültige Aussage zu formulieren.

6.1 Kategorien der Ebene Konflikte der Klientinnen

Die Aussagen der Interviewpartnerinnen lassen sich in diesen sechs Kategorien zusammenfassen:

- Ambivalenz und Lebensplanung
- Psychische Reife
- Partnerschaftskonflikte
- Fehlende Unterstützung
- Gesellschaftliche und wirtschaftliche Situation
- Umgang mit Ämtern und der Agentur für Arbeit

6.1.1 Ambivalenz und Lebensplanung

Menschen haben ihre Lebenspläne, an denen sie festhalten möchten. Kommt ungeplant und damit zur Unzeit ein Kind dazwischen, müssen sich Frauen und Männer entscheiden, ob sie dieses Kind annehmen oder die Schwangerschaft abbrechen. Es scheint, dass es den Menschen heute schwer fällt, ihre Lebenspläne von einem ungeplanten Kind durchkreuzen zu lassen, umzudenken und aus dieser neuen Situation ein Neuplanen und Neukonstruieren der Lebenspläne als Konsequenz aus der beginnenden Schwangerschaft zu ziehen. Gerade junge Menschen haben es hier schwer, die sich gerade in einer Ausbildung befinden oder am Beginn ihres Berufslebens stehen. Aber auch ältere Frauen und Männer, die vielleicht schon Kinder haben, tun sich immer wieder schwer damit, ihr gewohntes Leben aufzugeben und noch einmal mit einem kleinen Kind neu zu planen. Die materielle Situation, die sich durch ein Kind verändern wird, aber auch die augenblickliche Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt, spielt in der Entscheidung für oder gegen das werdende Leben eine entscheidende Rolle.

6.1.2 Psychische Reife

Frauen, wohl auch manche Männer, fühlen sich zu jung oder schon wieder zu alt, um die Verantwortung für ein Kind zu übernehmen. Vor allem jüngere Frauen fragen dabei nach ihren Lebensperspektiven, die sie haben, wenn sie sich so früh an ein Kind binden. Sie fragen nach der Erfüllung ihrer Träume, die sie, durch die Geburt eines Kindes, als nicht mehr realisierbar sehen.

Für Frauen, die selbst als Kind von einer allein erziehenden Mutter erzogen wurden oder die mit einem Kind bereits allein erziehend sind ist diese Erfahrung oft so gewichtig, dass

sie gerne darauf verzichten wollen, diese Situation zu wiederholen.

Für junge Frauen gilt wohl, dass sie durch Schwangerschaft und Geburt sehr schnell erwachsen werden.

6.1.3 Partnerschaftskonflikte

Ohne sie genauer zu spezifizieren sind Partnerschaftskonflikte zumeist der tiefere Grund, warum Frauen oder Paare einen Schwangerschaftsabbruch möchten. Oft sind Frauen von der Reaktion auf die Nachricht, dass sie schwanger sei, enttäuscht. Männer erscheinen da nicht als zuverlässige Partner. In manchen Beratungen kommt die Uneinigkeit der Paare nur unterschwellig zum Vorschein. Meist sind es die Frauen, die sich im gemeinsamen Gespräch nicht trauen offen zu sagen, dass sie doch lieber das Kind zur Welt bringen würden. Manche Beziehungen sind zu Beginn der Schwangerschaft eigentlich bereits beendet, andere noch so frisch, dass nicht genügend Vertrauen und Vertrautheit vorhanden sind.

6.1.4 Fehlende Unterstützung

Zu den Konflikten in der Partnerschaft oder dem mangelnden Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten kommt das Wissen bzw. die Vermutung hinzu, nicht genügend Unterstützung bei der Versorgung des Kindes zu haben. Oft fehlen Familienangehörige am Wohnort, oder die eigenen Eltern und Großeltern sind in einem Alter, in dem sie noch berufstätig sind, eigene Pläne haben, einer eigenen Freizeitgestaltung nachgehen und von daher für ein Enkelkind nicht so zur Betreuung zur Verfügung stehen, wie das die jungen Eltern als Sicherheit für ihre Entscheidung bräuchten.

6.1.5 Wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation

Natürlich kommen Frauen aus allen sozialen Schichten in die Beratungsstellen. Aber Frauen mit Hartz IV Bezug oder mit Männern mit prekären Arbeitsverhältnissen sind anteilmäßig hoch vertreten. Die spüren den wirtschaftlichen Druck, der durch einen Kostenanstieg des alltäglichen Lebens, drohender Arbeitslosigkeit, Kurzarbeit etc... ihr Leben unsicherer macht. Auch die gesellschaftliche Situation, in der es immer schwieriger scheint, Kinder zu haben und Kinder zu erziehen, gibt den Frauen nicht das Zutrauen, Kinder haben zu wollen.

Wenig Geld, kleiner Wohnraum, häufig Schulden, drohende oder schon vorhandene Arbeitslosigkeit und nicht ausreichende Unterstützung sind ein Abbild der gesellschaftlichen Realität, die von den Klientinnen in die Beratungsstellen hineingetragen werden.

6.1.6 Umgang mit Ämtern und der Agentur für Arbeit

Von typischen Konflikten erzählen die Klientinnen im Zusammenhang mit Ämtern und hauptsächlich mit der Agentur für Arbeit. Sie fühlen sich dort oft unfreundlich behandelt und persönlich nicht wertgeschätzt. Sie haben immer wieder mit wechselnden Ansprechpartnern zu tun und haben auch den Eindruck, dass der jeweilige Gesprächspartner in der speziellen Situation von Schwangeren fachlich nicht kompetent ist.

Schwangere arbeitslose Frauen haben den Eindruck, nicht in das System der Agentur für Arbeit zu passen, das auf Arbeitsvermittlung ausgerichtet ist. Die Probleme dieser Frauen sind aber so vielschichtig, dass sie sich im Rahmen der Beratung der Agenturen nicht behandeln lassen.

6.2 Kategorien der Ebene Konflikte zwischen Fachkraft und Klientin

Auf dieser Ebene lassen sich folgende Kategorien finden:

- Zwangskontext der Beratung
- Gesetzlicher Auftrag / Anspruchshaltung
- Einmaligkeit der Beratung
- Persönliche Betroffenheit der Beraterinnen

6.2.1 Zwangskontext der Beratung

Das Strafgesetzbuch sieht die Verpflichtung der Beratung vor einem straffreien Schwangerschaftsabbruch vor. Dieser Zwangscharakter spielt allerdings nur eine theoretische Rolle. Die Beratung wird von den Frauen, auch, wenn sie zunächst nur kommen, weil sie es müssen, als Gelegenheit genutzt, über ihre Fragen und Konflikte zu sprechen.

6.2.2 Gesetzlicher Auftrag / Anspruchshaltung

Der Rahmen für die Schwangerschaftskonfliktberatung ist festgeschrieben. Je nach Beratungsstelle kann die Art, wie dieser Auftrag umgesetzt wird, variieren. In den Gesprächen mit den Klientinnen wird es den Beraterinnen immer wieder wichtig, auf diesen gesetzlichen Auftrag und das Beratungskonzept ihrer Beratungsstelle hinzuweisen. Hier sehen sich die Interviewpartnerinnen immer wieder Ansprüchen gegenüber, die nicht in ihrem Auftragsumfang liegen, die sie auch nicht erfüllen können. Ein weiteres Konfliktpotential liegt im Rollenkonflikt der Beraterinnen, die als „Überbringerinnen schlechter Nachrichten“ von ihren Gesprächspartnern wahrgenommen werden kann, die der Schwangeren Leistungen nicht gewähren will.

6.2.3 Einmaligkeit der Beratung

Ein strukturelles Problem, das bisweilen für innere Konflikte bei den Beraterinnen sorgt, ist

die Einmaligkeit der Beratung. Nur selten nutzen Frauen die Gelegenheit zu weiteren Gesprächen. Gerade bei Frauen in schwierigen Lebenssituationen fällt es den Beraterinnen nicht immer leicht, ihre Klientinnen innerhalb einer Stunde Gesprächszeit umfassend zu beraten und mit gutem Gewissen gehen zu lassen. Allerdings werden Frauen, die ihre Schwangerschaft nicht abbrechen durchaus bis zu drei Jahren begleitet.

6.2.4 Persönliche Betroffenheit der Beraterinnen

Die Betroffenheit von Beraterinnen aufgrund der Lebenssituation ihrer Klientinnen empfinden die Interviewpartnerinnen noch stärker, wenn fremde Wert-, Kultur- oder Religionsvorstellungen und Zwänge den Ausschlag für die Entscheidung zum Schwangerschaftsabbruch geben. Insbesondere wenn sie spüren, dass die Frauen sich eigentlich anderes entscheiden würden.

6.3 Kategorien für die Ebene Konflikte zwischen Team / Leitung / Träger

In dieser Ebene lassen sich die typischen Konflikte in den Dimensionen Team / Team, Team / Leitung und Team / Träger finden.

6.3.1 Team / Team

Hier lassen sich folgende Kategorien finden:

- Kleine Teams
- Teamgespräche
- Unterschiedliche Arbeitsbelastung
- Interdisziplinäre Teams

6.3.1.1 Kleine Teams

In kleinen Teams, die in manchen Beratungsstellen oft nur aus zwei Beraterinnen bestehen, kann es vorkommen, dass die Dienstzeiten so geteilt sind, dass sich die Mitarbeiterinnen kaum sehen. Bei Krankheit oder Mutterschaftsurlaub gibt es oft keine Vertretung. Hier können Konflikte im Team auftreten, die durch mangelnde Kommunikationsmöglichkeiten entstehen. Innere Konflikte entstehen durchaus durch das Gefühl alleine zu sein.

6.3.1.2 Teamgespräche

Alle Teams haben üblicherweise Supervision und gemeinsame Teamgespräche. Allerdings fehlt für den Bedarf an Gesprächen die dafür notwendige Zeit. Zu Konflikten kann es zusätzlich kommen, wenn bereits Besprochenes wieder neu zur Sprache kommt.

6.3.1.3 Unterschiedliche Arbeitsbelastungen

Auch dieses Thema wird von den Interviewpartnerinnen angesprochen. Einmal als ein Erlebnis von einer früheren Arbeitsstelle, einmal als durchaus akutes Problem in einem Team. Herrmann schreibt dazu, dass dieses Thema Arbeitsbelastung als Sammelbecken für unterschiedliche Motive u.a. wie Unzufriedenheiten, Belastungen, schwierige Charakteristika des Arbeitsfeldes dient. Deshalb sei hier auch keine sachorientierte Lösung zu finden (Herrmann 2006, S. 102).

6.3.1.4 Interdisziplinäre Teams

Einen dauerhaften Konflikt hat eine Beraterin eines interdisziplinären Teams mit der unterschiedlichen Bezahlung bei gleicher, zumindest ähnlicher Arbeit, die nur über Kastendenken und Standesdünkel zu begründen ist.

6.3.2 Team / Leitung

Zumeist sind die Interviewpartnerinnen mit ihrer Leitung zufrieden. So erzählen sie wenig von Konflikten mit ihrer Leitung, bzw. als Leiterin mit ihren Teams

Dennoch lassen sich folgende Kategorien ausmachen:

- Disziplin und Dienstwege
- Verantwortung für Informationsfluss
- Vertretung der Mitarbeiter
- Widerstand gegen Leitungsentscheidungen

6.3.2.1 Disziplin und Dienstwege

Vor allem in hierarchisch geprägten Beratungsstellen ist die disziplinierte Einhaltung des Dienstweges eine wichtige Voraussetzung, um Konflikte zu vermeiden.

6.3.2.2 Verantwortung für Informationsfluss

Den Beraterinnen ist deutlich, dass Kommunikation mit und Information der Leitung wichtig sind. Dennoch ist es auch für sie konflikthaft, dass zumeist sie die Verantwortung für diese Informationsweitergabe haben.

6.3.2.3 Vertretung der Mitarbeiter

Von einer Leitung erwarten die Mitarbeiter, dass diese sie vor dem Träger vertreten und sich für deren Interessen einsetzen. Somit steht die Leitung immer in einer Mittlerposition. Problematisch wird die Zusammenarbeit, wenn diese Funktion der Leitung nicht oder nicht ausreichend erfüllt wird.

6.3.2.4 Widerstand gegen Leitungsentscheidungen

Auch ein Team hat seine Möglichkeiten Widerstand zu leisten, indem sie Dinge anders ausführen, wie es die Leitung möchte bzw. wie es, wie im berichteten Fall, durch Organisationsberatung beschlossen wurde.

6.3.3. Team / Träger

Die Kategorien, die für die Dimension Team / Leitung gelten, haben auch hier ihre Bedeutung. Als typische Kategorien kommen hier hinzu:

- Ehrenamtlicher Vorstände
- Vertrauen / Misstrauen

6.3.3.1 Ehrenamtliche Vorstände

Vorstände in Vereinen sind in der Regel ehrenamtlich. D.h. sie kommen aus unterschiedlichen Motivationen zu diesem Amt und sind mehr oder weniger mit der fachlichen Auseinandersetzung vertraut. Auch sind die Fähigkeiten einen Verein zu leiten und damit Arbeitgeberfunktionen zu übernehmen nicht jedem Vorstand automatisch mitgegeben.

6.3.3.2 Vertrauen / Misstrauen

Das Problem unterschiedlicher Auffassungen über Ziel und Zweck eines Vereins und der zu leistenden Beratung bzw. die Fähigkeit der Vorstände ihren angestellten Mitarbeiter zu vertrauen oder auch zu misstrauen und dabei eine starke Kontrolle auszuüben, hat ihre Wirkung auf die Motivation und das Gefühl von selbständiger Arbeit unter den Beraterinnen. Misstrauen schafft automatisch eine konflikthafte Atmosphäre.

6.4. Kategorien für die Ebene Konflikte zwischen Team / Institutionen

Die meisten Konflikte entstehen mit der Agentur für Arbeit. Hier sind unterschiedliche Meinungen zu hören. Falsche Auskünfte oder auch bewusst zurück gehaltene Informationen bis hin zu nicht ordnungsgemäßen Leistungsverweigerungen. Die Beraterinnen führen dies zum Teil auf Unkenntnis in diesem speziellen Fall von schwangeren Frauen zurück, auf Überforderung der Mitarbeiter durch zu hohe Fallzahlen, aber auch auf bewusste Missachtung der Rechtslage.

Als Kategorien lassen sich in dieser Dimension finden:

- Anwalt für die Klientin
- Feste Ansprechpartner
- Konkurrenz

6.4.1 Anwalt für die Klientinnen

Die Enttäuschung der Beraterinnen nach fünf Jahren Hartz IV und Erfahrung mit den Agenturen der Arbeit ist in allen Interviews zu spüren. Sie sehen sich oft in der Rolle als Anwältin der Klientinnen um sie sach- und fachgerecht über die Leistungen der Agentur zu informieren oder auch in der Verpflichtung, Rechtsansprüche für ihre Klientinnen einzufordern.

6.4.2 Feste Ansprechpartner

Im Gespräch mit der Agentur ist es für die Beraterinnen immer wieder schwierig, dass die Agentur keine festen Ansprechpartner für ihre Fragen und Anliegen hat, dass die Gesprächspartner nicht immer kompetent sind und sie jedes Mal einen Fall neu erklären müssen.

6.4.3 Konkurrenz

Ein Konflikt, der zumeist nicht ausgetragen wird, der aber eine existentielle Bedeutung hat, ist die zumindest empfundene Konkurrenz zwischen verschiedenen Beratungsstellen und Ämtern bzw. ihren Angeboten. Anzeichen für eine solche Konkurrenzhaltung können das Nicht-Weitergeben von Informationen unterhalb der Träger sein, späte Einladungen für gemeinsame Sitzungen etc... Die Beratungsstellen müssen auf dem Markt dabei auf Finanzierungsmöglichkeiten und damit auf den Erhalt von Personalstellen achten.

6.5 Kategorien zum Bereich der Methoden und Techniken in Konflikten

An dieser Stelle scheint es geeigneter zu sein, innerhalb der gegebenen Ebenen zu bleiben und die Kategorisierung hinten an zu stellen. Als Kategorie kommt dennoch die „Psychohygiene“ hinzu.

6.5.1 Klientenebene

Am wichtigsten erscheinen den Beraterinnen ein wertschätzende und wohlwollende Grundhaltung, eine hohe Methodenkompetenz und die langjährige eigene Erfahrung in der Beratung. Auch die Anerkennung von Grenzen der eigenen Möglichkeiten macht eine professionelle Haltung aus.

6.5.2 Team / Leitung / Träger

Supervisionen, Teamsitzungen, Fallbesprechungen, im Bedarfsfall auch Einzelsupervisionen und Coaching sind heute Standard für die Konfliktlösung innerhalb von Teams im Gespräch untereinander, mit ihrer Leitung oder dem jeweiligen Träger. Dabei gilt es, die Dienstwege einzuhalten.

6.5.3 Institutionen

Um Konflikten vorzubeugen, berichten die Beraterinnen von zwei Strategien. Einerseits versuchen sie mit beharrlicher Freundlichkeit ihre Ziele im Gespräch mit den Mitarbeitern der Arbeitsagenturen zu erreichen. Zum andern organisieren sie Treffen zum gemeinsamen Austausch und zum persönlichen Kennen lernen.

6.6 Psychohygiene

Hier wissen die Beraterinnen, dass manche Betroffenheiten nicht direkt mit Arbeitsende abgelegt werden können. Den meisten hilft die Heimfahrt um Abstand zu gewinnen. Manchmal helfen Spaziergänge oder das Schreiben eines Tagebuches. Eine wichtige Ressource ist, dass die Beraterinnen ihre Arbeit gerne leisten und ihnen die Schwangerschaftskonfliktberatung wichtig geworden ist.

6.7 Handlungsmöglichkeiten und gelingende Handlungsstrategien

Herrmann selbst hat eine genauere Analyse von Handlungsmöglichkeiten und gelingenden Handlungsstrategien aus Gründen der Leistbarkeit auf spätere Studien verschoben. Dennoch stellt er fest, dass Befragte Antworten zu diesen Themen geben (vgl. Herrmann 2006, S. 114). Auch in dieser Studie wurde nicht direkt nach Handlungsmöglichkeiten und gelingenden Strategien gefragt. Eine Frage des Fragebogens geht in diese Richtung. Sie fragt nach Methoden und Techniken in Konfliktsituationen. Die Antworten hierzu wurden im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Studie (Kapitel 5.5 und 6.5) bereits beschrieben. Um dieses wichtige Thema schon vorläufig anzuschauen, wurden über ein Kodierverfahren des offenen, axialen und selektiven Kodierens erste Ergebnisse gefunden. Sicherlich sind genauere Studien hierzu notwendig.

Grundsätzlich scheint für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit zu gelten:

- Als wichtigste Eigenschaft gilt eine wertschätzende und akzeptierende Grundhaltung, egal, ob die Fachkräfte es mit Klientinnen, Kollegen, der Leitung, dem Träger oder Kollegen und Fachkräfte in Institutionen und Ämtern zu tun haben.
- sich mit den Sachverhalten und den Menschen, mit denen man es zu tun hat, so gut es geht vertraut zumachen, wissen, von was man redet und die eigene Arbeit gut zu strukturieren.
- Menschen zu gewinnen und nicht zu überreden.
- Nicht streitscheu zu sein.
- Wissen, dass nicht alles so läuft, wie man es sich wünscht und eine gewisse Toleranz dafür zu entwickeln.

Für den Umgang mit den Konflikten der Klientinnen, welche die Frauen in die Beratungsstellen mitbringen, aber auch für den Umgang der Beraterinnen mit ihren Klientinnen im Konfliktfall haben die Fachkräfte, je nach ihren Zusatzausbildungen, eigene Beratungsansätze und Umgangsweisen. Welche Beratungsschule hier den besten Ansatz bietet, müsste in einer eigenen Studie über die Möglichkeiten der Beratungsansätze untersucht werden. Klaus Grawe hat dies für die Therapiemethoden in der Psychotherapie bereits geleistet.¹⁰

Für die Handlungsstrategien im Team lassen sich folgende Empfehlungen finden:

- Die Vielfalt der Persönlichkeiten, Meinungen und Ausbildungen als Reichtum erkennen und daraus gemeinsame Wege zu finden.
- Kollegen in die Arbeit und die Meinungsfindung einbinden.
- Diskussionen aushalten und den Konsens suchen.
- Interne Vernetzung im Team bzw. der Abteilung. Möglichst auch über die eigene Abteilung oder den Bereich hinaus.
- Konflikte sofort ansprechen und dies im persönlichen Gespräch oder im Team ‚auf den Tisch bringen‘.

Im Umgang mit der Leitung, dem Vorstand oder dem Träger lassen sich folgende Empfehlungen finden:

- Dienstwege einhalten.
- Selbständig informieren und Informationen einholen.
- Den Ton und den Stil wahren.
- Einigkeit im Team hilft im Konflikt mit Leitung, Vorstand oder Träger.

Als gelingende Handlungsstrategien gegenüber Ämtern und Institutionen wurden genannt:

- Im Kontakt sein auf möglichst persönlicher Ebene aufgrund von gemeinsamen Treffen und Austausch.
- Beharrliche Freundlichkeit.
- Im Konfliktfall nicht aufregen bzw. lange diskutieren, sondern auf die bestehende Rechtslage hinweisen.
- Mit der nächst höheren Hierarchieebene verhandeln.

Im Sinne eigener Psychohygiene sprechen die Beraterinnen davon:

- Den eigenen Puls zu fühlen, also auf das Bauchgefühl zu achten.
- Zumindest eine Beraterin führt Tagebuch.

¹⁰ Vgl. dazu: Klaus Grawe, Rut Donati, Friederike Bernauer (1994): Psychotherapie im Wandel. Von der Konfession zur Profession. Hogrefe-Verlag, Göttingen

- In bestimmten Fällen eine Einzelsupervision zu nutzen.
- Und immer das zu tun, was einem selbst wichtig ist um sich zu sagen, dass man es wenigstens versucht hat.

Da im Interviewleitfaden auch nach einer geschlechtsspezifischen Dimension von typischen Konflikten gefragt wird, lassen sich drei gelingende Handlungsstrategien identifizieren:

- Auf emotionales Nachhallen von Frauen eingestellt sein.
- Vor allem für Männer gilt: Probleme wahrnehmen, aber nicht sofort Lösungen präsentieren.
- Für manche Frauen gilt: Von Männern lernen, denn die wissen besser, „wo der Bartel den Most holt“, also die Machtverhältnisse stehen, wie man erreicht, was man will.

6.8 Unterschiede im sozialräumlichen Umfeld

In dieser Frage sind sich die Beraterinnen zumeist einig. Eine Interviewpartnerin bestätigte zwar die Vermutung, dass die Klientinnen aus ländlichen Gebieten mit anderen Konfliktlagen in die Beratung kommen als Klientinnen aus dem städtischen Umfeld. Sie hatte vor mehreren Jahren im ländlichen Umfeld ihre erste Stelle, nun arbeitet sie im städtischen Umfeld. Dagegen sind sich alle anderen Beraterinnen einig, dass eine Unterscheidung an dieser Stelle keine Rolle mehr spielt, da auch auf dem Land der familiäre Zusammenhalt nicht mehr natürlich vorhanden ist. Durch heute übliche Ortswechsel aufgrund von Ausbildung oder Stellenangeboten wohnen die Klientinnen mal in diesem, mal in jenem Umfeld. Vor allem die Eltern- und Großelterngeneration sind heute selbst berufstätig oder planen ihr Leben bzw. ihr Rentnerdasein eigenständig – nicht immer in der Gewissheit, die Enkel bzw. Urenkel betreuen zu müssen.

6.9 Die Frage nach einer geschlechtsspezifischen Dimension

Wie bereits bei der Fragestellung angedeutet, soll an dieser Stelle die Frage nach einer geschlechtlichen Dimension dann beantwortet werden, wenn die Antworten der Interviewpartnerinnen dazu aussagekräftig sind.

Innerhalb der Teams spielt diese Frage kaum eine Rolle. Sie bestehen zumeist aus weiblichen Mitarbeiterinnen. Die Abteilungs- bzw. Amtsleiter sind bisweilen Männer, mit denen die Frauen allgemein gut auskommen und nicht von Konflikten mit ihnen erzählen.

Inwieweit die Konflikte mit den ehrenamtlichen Trägern eine geschlechtsspezifische Dimension aufweisen, lässt sich aufgrund der Aussagen nicht verifizieren.

In der Sache zu unpräzise sind die Aussagen der Interviewpartnerinnen, wenn es um männliche und weibliche Mitarbeiterinnen, der Kommunikation und der Kooperation mit Ämtern, der Arbeitsagenturen oder anderer Organisationen geht. Somit ist hier eine zu präzisierende Aussage nicht auszumachen.

Sicherlich sind hier Arbeitsfelder, in denen weibliche und männliche Mitarbeiter gleichermaßen beschäftigt sind, dankbarere Forschungsfelder als das Untersuchte.

7 Die Botschaften der Beraterinnen

Wenn nun lange über die Antworten der Interviewpartnerinnen auf die jeweiligen Fragen des Leitfadens nachgedacht wurde, ist es auch von Interesse, über welche Themen die Beraterinnen zwischen den Zeilen sprechen, wenn sie über ‚typische Konflikte‘ und ihre ‚gelingenden Handlungsstrategien‘ erzählen.

7.1 Die Themen der Beraterinnen

Nach einem offenen und axialen Kodieren konnten folgende Kategorien gefunden werden:

- Betroffenheit über die Situation der Klientinnen
- Sichtweise der Gesellschaft
- Situation am Arbeitsplatz

7.1.1 Betroffenheit über die Situation der Klientinnen

Die Beraterinnen und Berater haben zumeist mit Menschen in sehr belastenden Lebenssituationen zu tun, mit Menschen, die oft ohne echt empfundene Unterstützung ihren Weg gehen müssen und meist ambivalent in ihrer Entscheidung für das Kind bzw. für ihr eigenes Leben und, da Fristen einzuhalten sind, vor einem Entscheidungszwang stehen. Belastende Paarbeziehungen, unsichere Arbeitsverhältnisse, materielle Sorgen bis Existenznot und ein mangelndes Unterstützungssystem machen die Einzelfälle komplex. Hinzu kommt die Angst, offen über diese Fragen zu sprechen, vor allem dann, wenn Partner oder Mitglieder der Familie sie begleiten.

„Oft ist es schon so, dass z.B. ein Partnerschaftskonflikt dahinter steckt, wenn Frauen ein Kind nicht will oder sagen, ich möchte mich jetzt nicht für das Kind entscheiden. Das ist ein Punkt, der eigentlich immer wieder mitschwingt. Dann die materielle Sorge, auch wenn die Familie schon mehrere Kinder hat. [...] Die Unsicherheit mit dem Arbeitsplatz spielt auch immer wieder hinein. [...] Eine weitere Situation wiederholt sich auch öfters, dass Frauen sagen, die schon ein Kind haben und allein erziehend sind, dass sie diese Erfahrung nicht noch einmal wiederholen wollen. Oder dass ihre Mutter allein erziehend war und dass sie diesen Lebensabschnitt selber nicht noch einmal wiederholen möchten. Die finanzielle Sei-

te ist wichtig, aber sie gibt nicht den Ausschlag. Es hängt nicht am Geld. Es hängt meistens doch an der Beziehung, die dann nicht mehr trägt.“

„Für mich sind so Gespräche knackig, wenn die Frau Gefühl und Verstand nicht zusammenbekommt und wenn der Verstand noch von etwas anderem beeinflusst wird.“

„Was wirtschaftlicher Druck macht, das spüren wir auch. Dass viele Menschen in Kurzarbeit sind im Moment. .. Was wir viel haben sind Menschen in Zeitarbeitsfirmen. Die verdienen so wenig, dass ich manchmal erschüttert bin. [...] Das finde ich schrecklich.“

„Wichtig ist immer die Partnerschaft, die Beziehung, die entweder in der Krise steckt, beendet wurde oder zu frisch und unklar ist. Frauen sind oft überfordert, wenn sie bereits ein Kind haben und nun noch ein weiteres Kind kommen soll. Und wenn dann die Familie als Unterstützungssystem nicht funktioniert, weil die Eltern, die Oma selbst berufstätig sind, in einer anderen Stadt wohnen, eigene Pläne haben... Die Männer sind beruflich oft angespannt, sodass sie die Frauen kaum unterstützen können. Und Betreuungsangebote gibt es zwar, aber dann doch zu wenige oder zu den falschen Zeiten.“

Es ist ihnen ein wichtiges Anliegen, Raum zu öffnen, in Kontakt zu kommen und den Frauen zuzuhören, um die Möglichkeiten auszuloten und alles zu besprechen, was wichtig ist.

„Die Frauen kommen. Dann ist es unsere Aufgabe, den Raum zu öffnen, zu hören, in Kontakt zu kommen.“

„Am Anfang habe ich gedacht, Konfliktberatung, wie sinnvoll ist es denn es so verpflichtend zu machen. Mittlerweile hat sich das geändert. [...] Die Konfliktberatung ist eine gute Gelegenheit, sich da auch wirklich die Erwartungen noch einmal zu sagen und ein paar Sachen für sich selber klar zu bekommen.“

„Ich kann ganz gut schauen, was wollen die, was möchte ich. Und einsteigen worum geht es denen. Und auch rüber bringen, was ich möchte. Im Schwangerschaftskonflikt ist es mir einfach wichtig, die Menschen zu akzeptieren, wert zu schätzen und denen das Gefühl zu geben für die Entscheidung, egal wie sie die treffen. Sie werden hier nicht verurteilt.“

„Wenn die Frauen sich hier ernst genommen fühlen, angehört werden, dann trauen sie sich auch zu erzählen, dass sie eigentlich doch gerne ihr Kind behalten wollen, dann können sie von ihrer Ambivalenz erzählen. Viele Frauen erleben dann diesen Konflikt als die schwerste Entscheidung ihres Lebens – und unter dem leiden sie auch.“

Betroffen sind die Beraterinnen immer wieder, wenn sie von ihren Klientinnen hören, wie sie sich von Mitarbeitern der Arbeitsagenturen, Ämtern oder sonstigen Stellen behandelt fühlen.

„Oft fühlen sich die Klienten einfach schlecht behandelt auf persönlicher Ebene. Und wenn die Leistungen nicht stimmen, dass immer verschiedene Ansprechpartner da sind bei der Agentur für Arbeit. Dass sie keine konstanten Ansprechpartner haben.“

„Die sind so gedemütigt, dass sie ihren Ansprüchen nicht noch einmal hinterher rennen wollen. Dieses demütigende... [...] Das finde ich gerade so heftig.“

„Das macht mir schon zu schaffen. [...] Wenn früher eine Frau mit dickem Bauch beim Sozialamt gelandet war, wusste der Sachbearbeiter, das ist ein Antrag. Heute kann er die Frau raus laufen lassen ohne ihr eine Information zu geben. [...] Und diejenigen, die der deutschen Sprache nicht so mächtig sind... das ist diese Demütigung, die ich ganz schlimm finde.“

„Als das Ganze angefangen hat mit dem Hartz IV, da haben wir Gespräche gehabt: Das sind keine Klienten, das sind unsere Kunden. Da habe ich gedacht: Prima, endlich mal besser als auf dem Sozialamt, wo die Leute behandelt worden sind, als wenn sie um Almosen bitten und der Sachbearbeiter gnädiger Weise auch mal was gibt. Da hatte ich gedacht: ‚Na, jetzt wird’s anders. Das ist super.‘ Aber – es ist schlechter als vorher. Die Leute werden behandelt – es ist schlimmer als vorher auf dem Sozialamt. Die müssen froh sein, wenn sie in 4, 5 Wochen mal einen Termin zum Gespräch bekommen. Und sie werden auf viele Leistungen überhaupt nicht hingewiesen. Ganz bewusst nicht. [...] Da bleibt mir die Luft weg.“

Sprachlos sind sie oft, wenn sie mit Menschen anderer Kultur sprechen und sie mit ihnen fremden Wert- und Kulturvorstellungen konfrontiert werden.

„Ähnlich ist es auch, wenn jemand aus dem islamisch geprägten Kulturkreis kommt. Die sagen: ‚Wir heiraten in drei Wochen. Aber wir müssen einen Abbruch machen, obwohl wir Kinderwunsch haben, weil wir die Heirat jungfräulich begehen müssen.‘ Mit dieser Hypothek eine Ehe zu beginnen um nicht ausgestoßen zu werden. Das ist heftig.“

„Islamischer Kontext, Zwangsehe, Verheiratung, Jungfernhütchen... Es kann sein, dass das noch eine Generation länger dauert, weil es einfach nicht machbar ist. Da gruselt’s mir manchmal, was Frauen sich auf den Rücken packen um durchs Leben zu kommen.“

„Es gibt natürlich auch kulturelle Gründe für einen Schwangerschaftsabbruch. Wenn die Tradition eine jungfräuliche Hochzeit vorsieht und die Frau um ihr Leben bangen muss, wenn sie bereits schwanger ist.“

„Ich habe mal gedacht: Muss ich mir das anhören? Das sind meistens Frauen aus Russland, die mehr so auf der sachlichen Ebene bleiben, die aber ein ganz anderes Verständnis zum Schwangerschaftsabbruch haben. Die dann eher so denken: Was machen die Deutschen da wieder für ein Geschiss um das Ding. Das habe ich schon so erlebt, wo das in Russland die gängige Methode war, zumindest zur Verhütung, Nachverhütung. Und wo

man dann einfach schaut: Wie ist es jetzt für sie und was ärgert sie daran, dass es in Deutschland so ist? Und was will denn die deutsche Gesetzgebung damit erreichen?“

Die Zwänge und Nöte, in denen Frauen oder Paare ihre Entscheidung treffen müssen, machen auch den Beraterinnen zu schaffen. Es lässt sie zumindest nicht unberührt.

„Das sind die Sachen, wo man schluckt und denkt: Das ist euer Weg. Ich würde das so nicht machen. Manchmal geht hier auch eine Frau weg, wo ich denke, hoffentlich wird die glücklich mit ihrer Entscheidung. [...] Wir können informieren, manche Sachen spiegeln und hinterfragen. Aber letztendlich muss man sagen, das ist die Entscheidung dieser Frau. Und die muss es dann auch tragen.“

7.1.2 Gesellschaftliche Analyse

Ein wichtiges Thema in den Interviews ist eine persönliche gesellschaftliche Analyse die die Beraterinnen aufgrund jahrelanger Erfahrung und hunderten Gesprächen mit Frauen, Paaren und Familien in Krise und Not belegen können. Mit einem realistischen Blick benennen sie die Wirtschafts- und Finanzkrise, die unsichere Arbeitsverhältnisse mit sich bringen genauso wie Entlassungen, Lohndumping und das Auseinanderdriften der Mittelschicht. Sie sehen den Zusammenhang der materiell schlechter gestellten Hilfeempfänger und der Einführung und Entwicklung der Hartz IV-Gesetzgebung.

„In letzter Zeit nehmen aber gesellschaftliche und wirtschaftliche Gründe zu. Kein Geld, zu enger Wohnraum, Schulden, Arbeitslosigkeit... gerade hier zeigt sich immer auch das Bild unserer gesellschaftlichen Realität.“

Beklagt wird, dass in Deutschland die Offenheit für Kinder abnimmt, aber die Strukturen insgesamt härter werden und damit abwertender. Einen großen Anteil haben hier die Agenturen für Arbeit, deren Strukturen so zu sein scheinen, dass die Frauen, die in den Schwangerschaftskonfliktberatungen Hilfe suchen, das Gefühl haben, nicht in diese Strukturen zu passen.

„Die Brille der Arbeitsagentur ist, dass sie Arbeit vermitteln wollen. Und dass Menschen und Lebenslagen so vielschichtig sind, ..., dass die vielleicht nicht in diesen Apparat hinein passen. [...] Es liegt nicht nur an den Mitarbeitern die unwillig sind, sondern an den Strukturen. [...] In die Arbeitsagenturen, da passen eigentlich keine Menschen, die in Not sind. Die haben auch keine Zeit. Die haben ja soviel Fallzahlen. [...] Und da gibt es gigantische Missverständnisse und Unmenschlichkeiten, die dadurch entstehen. [...] Ich weiß, dass ein persönlicher Ansprechpartner die Aufgabe hat, diese Frau mit einem Ein-Euro-Job zu vermitteln oder mit Kursen. Das ist deren Brille. Und mehr weiß der nicht. [...] Der bekommt seine gute Statistik hin, wenn er die Frau vermittelt.“

Erstaunlich ist die Aussage einer Beraterin, dass die Frauen heute nicht in dem Maße verhüten, wie sie es eigentlich müssten.

„Die Leute verhüten heute nicht mehr so. Das ist der Punkt, den ich ganz schwer nachvollziehen kann. ‚Huch, ich bin schwanger. Wie konnte denn das passieren.‘ Es ist bemerkenswert, dass viele gar nicht verhüten. Wo ich einfach sage: Das erhöht das Risiko der Schwangerschaft drastisch.“

Einerseits halten Menschen an ihrer Lebensplanung fest und sind erstaunt, wenn diese durch eine Schwangerschaft durcheinander gebracht wird, gleichzeitig neigen sie dazu, die Verantwortung für das Misslingen ihrer Lebensträume auf andere abzuwälzen.

„Lebensplanung ist halt irgendwie rauchender Kamin und Glück und so... kommt ein Kind, ist das eben ganz anders.“

„Ach, man braucht ja Träume. Die Frage ist ja immer die, dass jemand anderes es richten soll. [...] Ich habe einen Traum – und das Recht hat ja jeder – aber die Möglichkeit, dass man selber handeln könnte, dass man selber agieren könnte, das ist, glaube ich, nicht sehr ausgeprägt. Also dieser Glaube daran, dass ich etwas ändern könnte. Ich hatte gerade eine Beratung. Die wollen jetzt staatliche Hilfe, weil sie sich trennen. ‚Da muss der Staat doch jetzt was machen‘. Die sind total sauer auf den Staat.“

„Dass die Übermutter oder der Übervater es nicht für mich richtet, das begleitet mich von Anfang an. Allerdings ist das massiver geworden.“

„Es ist ein bisschen egozentrischer geworden. Ja, das stimmt auch. Mehr nach sich gucken.“

Eine egozentrische Lebensgestaltung geht in der Analyse einher mit einer „persönlich empfundenen Impotenz“, einem Misstrauen gegenüber der eigenen Selbstwirksamkeit.

„Ich glaube, dass Menschen aufgrund ihrer eigenen Geschichte nicht gelernt haben, ihren eigenen Puls ständig und immer und überall zu fühlen. Und deshalb können sie ihre eigenen Konflikte nicht unbedingt benennen.“

7.1.3 Situation am Arbeitsplatz

In dieser Kategorie lässt sich eine vielfältige und individuelle Sicht auf den eigenen Arbeitsplatz, die Aufgabe und die Bedingung beschreiben. Jede der Beraterinnen hat hier ihren eigenen Focus, je nachdem, unter welchem Träger, in welcher Beratungsstelle und mit welcher Aufgabe sie dort beschäftigt ist.

„Interessant“ bzw. „spannend“ und somit konfliktreicher kann es werden, wenn eine Beraterin neben ihrer Beratungsarbeit auch geschäftsführende Arbeit für den Träger oder die darüber liegende Verbandsebene übernimmt. Da erfüllen Sozialarbeiterinnen und Sozial-

pädagoginnen Aufgaben, die über die eigentliche Sozialarbeit hinausreichen und müssen sich mit Arbeitsinhalten auseinandersetzen, die zunächst fachfremd erscheinen.

„Erst einmal musste ich verstehen, um was es überhaupt geht. All das finanztechnische. Das waren die ersten Aufgaben, finanztechnische Sachen. Dann hat sich herausgestellt: versicherungstechnische Dinge. Dann hat sich herausgestellt: den Kontakt zu den Vorständen, die ich glücklicherweise schon kannte. Koordinierungsaufgaben, Vorbereitung und Durchführung und Nacharbeiten von Vorstandssitzungen. Und ich habe gemerkt, dass mir die inhaltliche Arbeit wichtig ist. [...] Wie bündeln wir das Ganze. Weil sonst eskaliert das an vielen Stellen. Und deshalb war es mir von Anfang an wichtig, was ich verstanden habe auch anderen zugänglich zu machen. [...] So ist es jetzt auch in anderen Bereichen gewesen. Erst mal zu gucken, mich durchzuarbeiten und dann schauen, wie strukturiert man das.“

Um solche Zusatzaufgaben zu erfüllen, müssen Stellenanteile verschoben und neu ausgehandelt werden. Neue Raumaufteilungen, neue Zeiteinteilungen, das Einstellen von Verwaltungskräften gehören ebenso zu solchen Umstrukturierungen wie der Wille, eine solche Aufgabe anzupacken auf Kosten der Arbeit als Beraterin in der Schwangerschaftskonfliktberatung.

„Wir haben schon einige Konflikte... Also praktisch muss man die lösen. [...] Ich habe nicht mehr 10% sondern 40% für den Landesverband, so dass wir auch ganz klar bestimmte Tage festlegen können, wo klar ist, das sind Beratungstage und das sind Tage für den Landesverband. Und dann auch nach außen hin für alle deutlich zu machen: Ich bin nicht zu jeder Zeit für alle Fragestellungen zu haben. Das bringt Konflikte mit einem selber.“

Die Disziplin bewahrt hier vor inneren und äußeren Konflikten, die sich durch die Mischung von Ämtern in einer Person schnell ergeben können. In der Eigenständigkeit von Regionalverbänden liegt einerseits die Chance, vor Ort Dinge zu entscheiden, die am besten vor Ort entschieden werden. Andererseits birgt dies das Potential für Konflikte, wenn es um die Vereinheitlichung von Rahmenbedingungen und Standards geht. So sind z.B. Fragen nach Gehaltsstufen, Versicherungen, Dienstreisen, Supervision etc... nicht überall einheitlich geregelt. Dies aber ist Ziel von Bundes- und Landesverbänden - und auch Wunsch der Beraterinnen.

„Da merken wir, es kommen immer wieder Fragestellungen hoch, die möglicherweise vor Ort geklärt sind, die dann aber beim Wechsel von Beraterinnen oder Vorständen wieder hoch kochen...“

„Und dann gibt es immer noch Vorstände, die, obwohl es besprochen wurde auf Landesebene, die Verträge immer noch nicht umgeschrieben haben und noch immer nicht rückwirkend die Gehaltserhöhung gegeben haben. Und dass das Konfliktpotential bietet ist doch klar.“

Ob es in der Interaktion mit den Vorständen zu Konflikten kommt hängt u.a. maßgebend mit deren Qualifikation und Motivation zusammen.

„Ja, ich glaube, das ist ein typisches Dilemma, egal mit welcher Thematik Vereine sich beschäftigen. Dass es Vorstandspersonen gibt, und dass man das an Persönlichkeiten fest machen kann, die sich auf einer anderen Ebene sehen als die Personen, die dann angestellt werden. Die werden nur angestellt und machen die Arbeit. Aber es gibt auch wertschätzende Vorstände.“

„Es ist mit Sicherheit die Persönlichkeit der Vorstände, die hier eine Rolle spielt. Und dann geht es darum, wie viel Macht die ausüben wollen. Dass die denken, jetzt haben wir ein Ehrenamt, wo wir noch einmal voll rein können. Und das bietet das nicht aus meiner Sicht. Und das geht nur, wenn die ganz viel Vertrauen haben, dass der Laden läuft, dass die das gut machen und dass die gute Arbeit leisten.“

„Wir haben auch einen ehrenamtlichen Vorstand. Das ist nicht ohne. Also im Konfliktfall, wenn es z.B. um Arbeitszeiten geht oder etwas zusätzlich zu machen, dann hört man schon: Ja, wir machen das ja auch ehrenamtlich. Das ist schon schwierig. Je nach dem wie die Leute drauf sind. Die haben verschiedene Motive, warum die hier arbeiten. Und deren Argument ist immer das Geld. Die haben ja andere Einkünfte, sonst würden sie das ja nicht machen.“

Ein anderes Problem, das zum Konflikt werden kann, das vor allem kleine Beratungsstellen trifft, ist die kaum mögliche Vertretung im Krankheitsfall. Beratungsstellen werden mit einem bestimmten Anteil an Arbeitsstellen ausgestattet. Diese werden auf mehrere Mitarbeiter verteilt. Dies ist in den Vereinen nicht anders wie in städtischen Einrichtungen. Allerdings ist festzustellen, dass kaum eine Beraterin eine Stelle im vollen Umfang übernimmt. Den meisten sind 50% genug.

„100% wäre mir hier in dieser Stelle von der Belastung zuviel. Ich habe dann zuhause meine Arbeit. Und das ist dann mein Ausgleich. Wenn ich dieses volle Leben, was hier ist, 8 Stunden hätte, das würde mich zum Platzen bringen. 50% mache ich gerne. Es ist eine so schöne Arbeit. [...] Es ist doch Knochenarbeit, wo ich hier eigentlich recht locker und freundlich arbeiten kann.“

„Ich bin laut Vertrag hier mit 50% hier tätig. Aber aufgrund der Erkrankung der Kollegin habe ich wieder auf 60% aufgestockt um das aufzufangen. Wenn man in einer Einrichtung mit 5 oder 10 Mitarbeitern ist, da kann man sagen: Gut, einer ist krank, jeder übernimmt 5% oder 10%. Dann können wir das auffangen, dann ist es gut. Das geht hier nicht. Wo sollen wir eine Honorarkraft hernehmen, die diese Zusatzqualifikation Konfliktberatung hat. Und

ich muss sagen, dass es vielleicht für 2 oder 4 Monate ist oder auch für länger. Das ist der Nachteil bei solch kleinen Einrichtungen.“

Die Konsequenz eines solchen Zusammentreffens von kleiner Beratungsstelle, geteilten Stellenanteilen und der Erkrankung einer Kollegin bedeutet dann eventuell das Alleinsein in einer Beratungsstelle und das Tragen der gesamten Verantwortung.

„Klar, im Moment ist es schwierig zwischen meiner Kollegin und mir. Ich bin halt ziemlich genervt, wobei das nichts bringt. Man kann ja nicht sauer sein, weil man solange krank ist. Trotzdem bin ich ärgerlich, dass ich solange schon alleine dastehe mit dem ganzen Ding.“

„Das lange Kranksein macht schon was aus. Und das macht die Zusammenarbeit schwierig... [...] Das zieht sich hier so durch, dass ich oft alleine bin.“

„Dass ich hier allein bin, finde ich sehr belastend.“

In diesem Zusammenhang steht ein weiteres Konfliktpotential. Länger dauernde Abwesenheiten von Kolleginnen durch z.B. Elternzeit oder Erkrankung muss durch Ersatzkräfte ausgeglichen werden. Hier werden nicht immer geeignete Kräfte gefunden, die auch die volle Stundenzahl übernehmen. Die Träger gehen hier Kompromisse ein, die Leidtragenden sind oftmals die Mitarbeiterinnen, die ihren Dienst leisten.

„Es hat sich halt so durchgezogen durch die Elternzeit. Zwischendrin wurde die Stelle von zwei Frauen mit je ¼ Stelle besetzt. Da war jemand dabei, die schon 14 Jahre wieder draußen war. Damit hatte ich persönlich einen Konflikt.“

Eine andere Frage zeigt einen inneren Konflikt auf, den wohl jeder langjährig Beschäftigte, also auch jede Sozialarbeiterin, sich in ihrem Berufsleben sicherlich ein- und mehrmals stellen wird: Wie lange mache ich das hier noch?

„Wenn ich dran denke, dass ich so Schulveranstaltungen nicht mehr machen möchte. ... Ich muss ja noch 20 Jahre arbeiten. Ich kann ja nicht mit 60 immer noch Kondome über Karotten ziehen. Die lachen mich ja aus. [...] Das sind so Punkte, wo ich denke, noch einmal 20 Jahre vielleicht nicht.“

Manche Konflikte scheinen unlösbar, bremsen die Möglichkeiten, die Phantasie und Kreativität.

„Das einzige, was bei uns immer wieder im Haus schwierig ist: So mit Räumen ist es bei uns manchmal blöd. Also zum Beispiel: wenn man Räume bräuchte – also aktuell, wir wollen ein Projekt machen. Und Räume zu bekommen ist hier im Haus schwierig, weil die Raumsituation wirklich schlecht ist. Wir haben eh zu wenig – intern werden gerade die Räume neu verteilt. Aber deswegen wird das nicht besser, weil es dadurch nicht mehr Räume werden. Also das ist hier ein strukturelles Problem. Man kann nicht wirklich so spontan etwas Neues machen mit räumlichen Ressourcen. Denn die sind wirklich sehr eingeschränkt.“

„Wenn ich mir optimale Räume nicht wünschen kann, scheitere ich auch.“

Für das gemeinsame Teamgespräch bleibt allgemein zu wenig Zeit, obwohl es als wichtig und notwendig angesehen wird. Die Vielzahl der Beratungen und die Tätigkeiten, die neben der Beratung zu erledigen sind, also z.B. Verwaltungsaufgaben oder Prävention mit Schulklassen.

„Wir haben unterschiedliche Meinungen und Auffassungen. Da müssen wir dann drüber sprechen. Oft genug fehlt uns aber die Zeit dafür.“

Neben der Vielzahl von Schwangerschaftskonfliktberatungen, Sozialberatungen und bis zu dreijährigen Begleitungen müssen manche Teams ihr Angebot an Beratungen und Leistungen erweitern, da sie mit der Erstattung der Kosten durch das Sozialministerium ihre Beratungsstelle, so wie sie gewollt ist, nicht finanzieren können. Neben der 80% Kostenerstattung benötigen die Träger weitere Einnahmen oder Spenden, mit denen sie die Kosten tragen können. Allerdings ist das Spendenaufkommen der einzelnen Träger sehr unterschiedlich.

„Oft fehlt uns die Zeit. Da unsere Stellen nur zu 80% vom Sozialamt finanziert werden, müssen wir, damit wir die Beratung aufrecht halten können, auch noch andere Angebote machen, um unser Einkommen zu sichern. Ohne diesen Zuverdienst könnten wir nicht überleben. Gut, dass wir da die unterschiedlichen Qualifikationen haben. Aber uns fehlt ständig Zeit.“

„Damit wir unser Geld bekommen, müssen wir unser Angebot so anpassen, wie das die Geldgeber auffassen. [...] Aber es wird sehr eng gefasst und wir müssen schauen, wie kriegen wir das hin. Da muss man einen Spagat machen. Und das ist so unser Umgang mit diesem Konflikt, denn die Leute, die uns Geld geben, definieren auch, was wir zu tun haben. Das Regierungspräsidium kontrolliert. Das heißt immer wieder Umdefinieren. Da müssen wir das so drehen, dass es für die dann passt. Unsere Welt ist für die nicht transportierbar. Und so müssen wir immer wieder Übersetzungsarbeiten machen, dass uns keiner einen Strick draus dreht.“

Dass solche Probleme nicht nur mit den Ämtern konflikthaft sind, sondern auch Spannungen im Team mit sich bringen, lässt sich ahnen. Gibt es doch jenen mit Zusatzqualifikationen und einem „Sonderangebot“ eine besondere Stellung, denen gegenüber, die die „normale Beratungsarbeit“ leisten.

Für die Beratungsstellen geht es dabei um ihren Existenz, um den Erhalt von Stellen, um Kostendeckung und um Marktanteile auf dem weiten Feld von Schwangerschaftskonfliktberatung, Sozialberatung und psychosozialer Beratung bis hin zu verschiedenen Angeboten von Mediation, Therapie und Coaching. Manche dieser Angebote sind kritisch zu se-

hen, da sie in den gesetzlichen Vorgaben für eine Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle nicht enthalten sind. Hier muss immer wieder gebangt und verhandelt werden. Diese Tatsache zwingt so manchen Konflikt auf.

Beratungsstellen mit interdisziplinären Teams haben ein weiteres Konfliktpotential, das immer wieder im Raum stehen kann und wohl auch immer wieder zu Konflikten führt. Unterschiedliche Berufsgruppen arbeiten in einem Team und haben dabei mehr oder weniger das gleiche Arbeitsaufkommen bzw. eine vergleichbare Arbeitsbelastung. Dennoch ist der Verdienst in den Berufsgruppen unterschiedlich. Ärztinnen und Psychologinnen werden höher eingestuft als Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagoginnen mit ihren verschiedenen Zusatzqualifikationen.

„Da gibt es ein großes Dauerthema, dass die verschiedenen Berufsgruppen nach dem alten BAT verschieden bezahlt werden, und dass die Bezahlung nicht immer einher geht mit deren Leistung. Das ist harter Tobak. Und das, ... wo alle entweder das Gleiche machen oder zusammen in Gremien sitzen. Und wenn man das mal zusammenrechnet, dann denkt man, wieso verdiene ich dann nur die Hälfte. Die Sozialarbeiter sind da immer die Doofen. Also das ist nervig.“

An dieser Stelle analysiert die Interviewpartnerin den Stand und das Selbstbewusstsein der Fachkräfte der Sozialen Arbeit. Vielleicht zeigt sich in dieser Analyse ein grundsätzliches Problem der Sozialen Arbeit in der Selbst- und Fremdwahrnehmung.

„... ich habe immer das Gefühl, wo man sagt: Da stehen wir - Punkt. Das man da nicht zugreift. Immer dann, wenn wir sagen, wir sind soweit, jetzt können wir sagen so geht's nicht, wir haben die und die Forderung und wenn die nicht erfüllt werden, dann müssen wir das machen... Also dass wir wirklich auch Konsequenzen anbieten oder androhen, ... Drohpotentiale werden nicht aufgebaut. Das machen wir nicht. Da gibt es etwas wie ein Verbot, ein Berufsverbot... Ich habe keine Ahnung was das ist. Ich habe das bis heute nicht durchschaut. [...] Also, das ist ja nicht sehr selten, dass wir uns sehr schlecht vertreten. Jeder Psychologe hat sofort einen Berufsverband. Aber ein Sozialarbeiter... Das ist bei uns eben auch.“

„Ich finde, dass die Sozialarbeiter sich an den wichtigen Stellen nicht richtig verkaufen. Und das, was sie können nicht sagen und vor allem nicht zeigen: Hier ist mein Ellenbogen. Das passiert einfach nicht.“

An diese Diskussion fügt die Beraterin gleich eine weitere Problematik an, die in dieser Form auch in Beratungsstellen anderer Träger denkbar ist. Hier geht es um das Profil der Beratungsstelle, um die Frage welchen Bedarf die Mitarbeiter bzw. der Träger sieht, wel-

cher Bedarf mit welchen Kompetenzen zu decken ist und welcher Bedarf nicht befriedigt wird und somit vorhandene Kompetenzen nicht abgerufen werden.

„Die Leute, die was brauchen, brauchen ja letztlich soziale Beratung. Hier ist ja keine Therapiestelle. [...] Das ist ja eine Beratungsstelle, die... etwas für das breite Volk anbieten und nicht für speziellen therapeutischen Bedarf was vorhalten soll. [...] Und wenn man das früh merkt, muss man diese Menschen gleich weiterleiten oder halt wirklich Orientierungshilfe oder Entscheidungshilfe geben. [...] Also dieses Therapeutisieren das ist, Gott sei Dank, an der Stelle nicht dran. Und dafür haben wir Sozialarbeiter etwas getan. Das wollen wir nicht. Wir begrenzen unsere Beratungseinheiten. [...] Wir wollen für Leute da sein, wo wir pädagogisch wirken. Sexualpädagogisch ... irgendwie erzieherisch Gesellschaft gestalten. Also, dass Leute andocken können, aber schon ihr Leben selber machen können. Für solche Leute ist unsere Beratungsstelle eine sehr gute Adresse. [...] Das ist halt in Deutschland dieser Dünkel von Titel und so, der hindert sehr stark dieses fruchtbar sein. Und wenn dann noch die Bezahlung dazukommt, dann muss man das immer weg denken als Sozialarbeiter. Und das schafft man zurzeit nicht. Das geht nicht immer gleich gut.“

„Die Sozialarbeiter haben den Dünkel, dass sie denken, dass sie auf der anderen Seite stünden. Aber wenn ich das Gehalt von meinen Kollegen sehe...“

Für diese Art von Konflikten haben die Beraterinnen – sicherlich nicht immer bewusst – eine Lösung gefunden, mit der sie Anerkennung, persönliche Entwicklung und materiellen Ausgleich erreichen können. Sie nutzen die Gelegenheiten der Fort- und Weiterbildung bzw. der Zusatzausbildung, die vom Träger bezahlt oder zumindest durch Zeitausgleich ermöglicht wird.

„Aber eineinhalb Jahre Zusatzausbildung waren für mich eine innere Befriedigungsleistung, dass ich irgendwie das sehr gut hinbekommen habe. Ich habe mal eine lange Supervision gehabt. In dieser Zeit hat die Frau mich so weit gebracht, dass ich so viel von mir gedacht habe, dass ich sagte: so, das will ich tun. Und dann habe ich das wirklich geschafft das so zu organisieren und so zu gestalten und mich so zu verkaufen, dass der Arbeitgeber mir die Zusatzausbildung bezahlt hat. Und das war für mich das innere Gefühl von einem Ausgleich, eine Art von Entlohnung. Das war für mich gut. Das war nicht monetär, sondern eine Art Ausgleich.“

„Ich habe mich jetzt jahrelang fortgebildet. Die Supervisionsausbildung dauert 3 Jahre. Jetzt brauche ich noch ein paar Supervisionseinheiten für die Anerkennung der DGSF (Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie und Familientherapie).

[...] Ich habe meine ganze Ausbildung hier selber gezahlt. Auch die Supervision. Aber ich musste nie einen Tag Urlaub dafür nehmen. Ich habe die Zeit dafür geschenkt bekommen. Und das war viel.“

7.2 Zusammenfassung

Auch hier sollen die Aussagen der Interviewpartnerinnen zu besserer Übersicht zusammengefasst werden.

7.2.1 Betroffenheit über die Situation der Klientinnen

Die Beraterinnen nehmen die Situation ihrer Klientinnen sehr deutlich wahr und stehen den Frauen in ihren je eigenen Lebenssituationen sehr wertschätzend, aber auch mitfühlend gegenüber. Die Lebenssituationen der Klientinnen sind geprägt von als fehlend empfundene selbstverständliche Unterstützung, Ambivalenzen gegenüber in ihren Entscheidungen, belastenden Paarbeziehungen, unsicheren Arbeitsverhältnissen und / oder materiellen Sorgen. Hinzukommt, dass sich Klientinnen entwertet fühlen von der Arbeitsweise, aber auch durch die Art der Kommunikation der Mitarbeiter in Ämtern, Arbeitsagenturen oder sonstigen Institutionen.

Schlicht Ohnmacht spüren die Beraterinnen gegenüber den Gegebenheiten oder den Selbstverständlichkeiten fremder Kulturen und Religionen.

Sie begegnen dieser eigenen Betroffenheit, in dem sie den Frauen Kontakt anbieten, Raum und Zeit geben, sich im Rahmen der Schwangerschaftskonfliktberatung auszusprechen. Diese Gespräche lassen die Frauen trotz aller Professionalität nicht unberührt.

7.2.2 Gesellschaftliche Analyse

Drei Themen lassen sich identifizieren, die die gesellschaftliche Analyse kennzeichnet.

Zum einen ist da die Wirtschafts- und Finanzkrise, die seit dem letzten Jahr nicht nur die Arbeitsmarktsituation verschlechtert hat. Sie bringt auch mit sich, dass die Schere zwischen Arm und Reich weiter aufgeht. Ebenso kritisch sehen die Beraterinnen die Entwicklung der Gesetzgebung um das Arbeitslosengeld II und die Grundsicherung, also um die Sozialgesetzbücher II und XII, durch die die Hilfeempfänger materiell schlechter gestellt zu sein scheinen.

Ein zweites Thema ist die mangelnde kinderfreundliche Stimmung in Deutschland, die nicht gerade mutmachend auf schwangere Frauen wirkt.

Als drittes Thema lässt sich eine gewisse Unbedarftheit oder Naivität zumindest einiger Klientinnen aufzeigen. Ein gewisser Prozentsatz verhütet nicht richtig oder gar nicht. Und dazu gehören nicht nur junge Menschen. Ebenso machen sie ihre eigene Lebensplanung wobei sie in die Krise geraten, wenn dieser Planung etwas quer kommt. Ihnen fehlt die Spontaneität, die Kreativität, aber auch das Selbstbewusstsein und das Vertrauen in die eigene Selbstwirksamkeit, mit Einschnitten in ihrer Lebensplanung positiv umzugehen.

7.2.3 Situation am Arbeitsplatz

Jede der Beraterinnen hat im Blick auf ihre eigene Arbeitssituation auch ihr eigenes Thema bzw. eigene Themen. Insgesamt sind die Beraterinnen mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden. Sonst würden sie nicht bleiben. Dennoch fragt sich z.B. eine Interviewpartnerin, wie lange sie in diesem Arbeitsfeld noch arbeiten wird. Andere haben hier ihren Traumjob gefunden.

Jede dieser Beraterinnen berichtet aber auch von Problemen am Arbeitsplatz, die strukturell oder persönlich bedingt sind.

Da geht es in kleinen Beratungsstellen um die Vertretungen im Krankheitsfall und um die Verantwortung die dann auf einer Beraterin liegt. Da geht es um den Aufbau von Strukturen und zusätzliche Qualifikationen, die die Sozialarbeiterin sich aneignen muss, wenn sie geschäftsführende Aufgaben übernimmt. Sie sprechen über das Selbstbild und Profil der Fachkräfte Sozialer Arbeit, über Ungleichbehandlungen in der Bezahlung, aber auch über wertschätzende oder kontrollierende Vorstände. Sie erzählen von der Anstrengung die sie leisten müssen, um die Finanzierung der Beratungsstelle und ihrer Gehälter zu sichern.

Manche dieser Probleme oder Konflikte können sie lösen, andere nehmen sie hin. Für einige Interviewpartnerinnen ist es ein Ausgleich, über die jeweilige Arbeitsstelle die Möglichkeit für eine Fort- und Weiterbildung zu erlangen, dafür Zeit oder sogar die Finanzierung zu erhalten.

8 Ein Resümee

Nun scheint es noch einmal sinnvoll zu sein, einen Vergleich zwischen den Ergebnissen der Untersuchung Herrmanns beim ASD und den Ergebnissen dieser Arbeit zu umreißen. Dies kann kein ausführlicher Vergleich werden, da die Interviews des ASD nicht im Einzelnen vorliegen, sondern nur die Informationen vorliegen, die Herrmann in seinem Buch veröffentlicht.

Ein Wort zu Supervision und Mediation folgen, da diese Formen der Begleitung und Reflexion Sozialer Arbeit übliche Methoden sind bzw. werden können.

Konsequenzen aus dieser Arbeit schließen sich an und eine abschließende Bemerkung bildet dann das Ende dieser Arbeit.

8.1 Ein Vergleich der Konflikte zwischen dem ASD und den Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen

Das Arbeitsfeld Schwangerschaftskonfliktberatung ist ein sehr eigenes Beratungssystem, das gesetzlichen Vorgaben entsprechen muss, die Beratungsstellen, bzw. die Mitarbeiter in den Beratungsstellen dafür auch die Verantwortung tragen und für eine entsprechende Qualität der Beratung selbst sorgen müssen. Eine gewisse Kontrolle ergibt sich aus dem

jährlich zu erarbeitenden Bericht, den die Behörden einfordern. Für die Qualität liegt also die Verantwortung bei den Beraterinnen und Beratern, für die vom Gesetz vorgesehenen Inhalte, für den Prozess in der Beratung. Für die Entscheidung der Frau allerdings lehnen sie zu Recht die Verantwortung ab. Die Entscheidung, die eine Frau für oder gegen den Abbruch der Schwangerschaft trifft, muss letztlich sie alleine treffen. Dies unterscheidet sicherlich dieses Arbeitsfeld von dem bereits von Herrmann untersuchten Allgemeinen Sozialen Dienst, der z.B. als einen wichtigen Verantwortungsbereich den Kinderschutz und das Erkennen und Handeln bei Kindeswohlgefährdung. Auch in der Feststellung des Hilfebedarfes und der Entscheidungen über die Hilfe liegt beim ASD ein hohes Verantwortungspotential. Dies finden wir in der Schwangerschaftskonfliktberatung nicht so vor.

Dass die Klientinnen im Rahmen eines Zwangskontextes in die Schwangerschaftskonfliktberatung kommen, ist manchen Frauen nicht direkt so bewusst, ähnelt aber den Klientinnen und Klienten des ASD, die zu einem gewissen Prozentsatz ebenso gezwungenermaßen sich zur Beratung einstellen müssen.

Die Konflikte, die die Klientinnen in die Beratung mitbringen sind sicherlich ebenso existenziell wie beim ASD. Herrmann gibt an, „dass die Mehrzahl der KlientInnen aus schwierigen, problembelasteten Lebensverhältnissen kommen“ (Herrmann 2006, S. 87). Dazu zählt er Ein-Eltern-Familien, Familien mit mehr als 3 Kindern, instabile Familien, arme Familien. Dies ähnelt durchaus dem, was die Beraterinnen erzählen. Der Anlass für eine Kontaktaufnahme mit dem ASD sind zumeist eskalierte Konflikte (vgl. ebd., S. 88). Auch hier finden wir Ähnlichkeiten bei der Schwangerschaftskonfliktberatung.

Auf der Ebene der Konflikte zwischen Beraterinnen und Klientinnen gibt es ein ähnliches Phänomen, wie es Herrmann mit der „Blackbox“ für den ASD beschreibt (vgl. ebd., S. 88). Auch über die Schwangerschaftskonfliktberatung herrscht Unwissenheit nach Außen hin. Viele denken, dass die Beratung so einer Art Gewissenprüfung bzw. Motivationsüberprüfung entspricht, bzw. die Beraterin in all ihren Belangen umgehend zu helfen hat. Allerdings gelingt es den Beraterinnen solche Missverständnisse schnell auszuräumen.

Da aber die Schwangerschaftskonfliktberatung ein einmaliges Angebot ist und die Klientinnen auf jeden Fall mit dem Beratungsschein bedient werden, bleibt in der Regel ein gutes Bild zurück und oft eine gewisse Dankbarkeit für eine gute und gezielte Beratung. Dies ist im ASD nicht immer so. Da der Beratungsschein auch ohne Angabe von Gründen ausgehändigt wird, gibt es für die Frauen kein Machtgefälle zwischen Beraterin und Klientin. Das macht die Beziehung in der Beratung zumeist unkompliziert.

Für die Konflikte auf der Ebene des Teams, der Leitung bzw. des Trägers sieht Herrmann unterschiedliche Arbeitsstile, Konkurrenz, ein Geben und Nehmen, Fragen der Teamkultur bzw. der Persönlichkeit und der Berufswahl.

Mangelnde Transparenz, Wertschätzung und Fürsorge, unterschiedliche Perspektiven und Interessen und ein Machtgefälle zwischen Team und der Leitung sind hier die Themen (vgl. ebd., S. 100 f). Die Teamarbeit, so die Beraterinnen, ist in den meisten Beratungsstellen zufrieden stellend. Es bleibt aber immer wieder zu wenig Zeit für gemeinsame Gespräche, die allseits aber als notwendig angesehen werden. In den Beratungsstellen ist in der Regel jede Beraterin selbständig für ihre Fälle verantwortlich. In den Teamgesprächen werden zwar auch einzelne Fallbesprechungen gehalten, aber Themen sind eher die Arbeitsbedingungen, die die Beraterinnen gemeinsam betreffen.

Auf dieser Ebene wird sichtbar, dass der ASD immer in der Hierarchie des Amtes agiert, während die Beratungsstellen der Schwangerschaftskonfliktberatung unterschiedliche Zusammensetzungen im Team, unterschiedliche Machtkonstellationen und Hierarchieebenen aufweisen. Dadurch gibt es ähnliche Themen, z.B. der Arbeitsbelastung oder der Transparenz, der Wertschätzung oder in interdisziplinären Teams unterschiedliche Perspektiven. Aber gerade die Frage um ehrenamtliche Vorstände, um Ver- und Misstrauen, die Vertretung der Mitarbeiter gegenüber den Vorständen bleiben Themen, die eher die Vereine treffen, in denen diese Fragen nicht immer zur Zufriedenheit geklärt sind. Die großen Wohlfahrtsverbände sind im Aufbau ähnlich wie die kommunalen Träger.

Hauptsächlich sprechen die Beraterinnen, wenn sie über Konflikte mit Kooperationspartnern sprechen, von der Agentur für Arbeit. Bei der Befragung von Herrmann kommt zwar die Sprache nicht auf die Agenturen. Aber aus eigener Erfahrung kenne ich die Situation in einem Allgemeinen Sozialen Dienst. Da unterscheidet es sich nicht zu dem, was die Beraterinnen der Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen berichten. Die Ansprechpartner sind kaum zu erreichen, wissen oft über die einzelnen Fälle nicht sicher Bescheid und manche Entscheidungen sind nicht immer korrekt.

Zusammenfassend lässt sich wohl sagen, dass die Konflikte auf den vier Ebenen, die die Berater von Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen erleben, sich im Wesentlichen nicht von den Konflikten unterscheiden, die die Mitarbeiter des ASD in der Studie von Herrmann berichten. Sicherlich ist der ASD das umfassendere Arbeitsfeld und schon allein deshalb mit manchen Konflikten und Konfliktpotentialen umgeben. Die Schwangerschaftskonfliktberatung hat ihr eigenes, wichtiges Thema. Die Beraterinnen kommen in der Regel mit

den Konflikten zurecht und zeichnen sich durchweg dadurch aus, dass sie ihre Arbeit sehr gerne tun. Echte „Gegner“ haben die Fachkräfte in diesem Arbeitsfeld nicht.

8.2 Ein Vergleich der Handlungsstrategien

Herrmann unterscheidet in seiner theoretischen Einschätzung die personelle und die strukturelle Ebene. Für die personelle Ebene gibt er u.a. an, dass keine Personifizierung von Konflikten geschehen darf, aber auch, dass frühzeitig auf die Positionen, die vorhandenen Bedürfnisse und Interessen geschaut werden muss. Die Kommunikation ist dazu in Konfliktsituationen aufrechtzuerhalten (vgl. ebd., S. 117).

Wertschätzung, Offenheit und Interesse für die Situation des Andern, und damit für seine Bedürfnisse und Interessen sind auch Strategien, die die Beraterinnen der Schwangerschaftskonfliktberatung genannt haben. Es geht darum den Menschen zu gewinnen – und das ist nur durch Kommunikation in der Beratung aber auch im Team, mit der Leitung oder dem Träger möglich.

Auf struktureller Ebene sieht Herrmann, neben der Fachlichkeit, gerade in der Garantfrage des ASD, und fachlicher Standards in der Diagnose von Gefährdungssituationen, die Vernetzung, um „sich in Alltagssituationen (ohne Handlungsdruck eines Konfliktes) kennen und besser verstehen zu lernen, eine gute Möglichkeit, bei der das gemeinsame Tun vielleicht dabei hilft, Unterschiede von Personen oder Institutionen, nutzbar zu machen (vgl. ebd., S. 118).

Fachlichkeit und Standards sind auch Handlungsstrategien der Beraterinnen der Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen. Ebenso wird der fortdauernde Kontakt auf möglichst persönlicher Ebene immer wieder genannt und praktiziert. Hinzu kommen, Dienstwege einzuhalten, Hierarchie zu kennen und zu achten. Das sind wichtige Wege, Konflikte zu vermeiden und über das Dienstliche hinaus, mit den Menschen hinter den Positionen in Kontakt zu kommen.

8.3. Supervision und Mediation

In der Sozialen Arbeit ist es heute üblich, den Mitarbeitern regelmäßige Supervision anzubieten bzw. sie sogar zur Supervision zu verpflichten. Und die meisten Fachkräfte nehmen diese Möglichkeit in der Regel auch dankbar an. Allerdings gibt es doch immer wieder auch Kritik an dieser Form der Begleitung der Arbeit.

Zum einen ist die Qualität und Kompetenz der Supervisoren unterschiedlich und trägt nicht immer zur Zufriedenheit und damit zur Bereitschaft und Offenheit der Mitarbeiter bei.

Auch die Motivation der Mitarbeiter zur Supervision ist nicht gleich, bestimmt aber maßgeblich die Atmosphäre und die inhaltliche Qualität einer Supervisions Sitzung.

Je nach dem garantiert Supervision nicht die Wahrhaftigkeit und Aufrichtigkeit der Aussagen innerhalb des Prozesses. Nicht alles was da gesagt wird ist wahr und wird als solches aufgedeckt.

Supervision kann nicht nur Konflikte aufdecken, ansprechen und zur Lösung beitragen, Supervision kann auch Konflikte verschärfen oder unter der Decke halten, die streitenden Parteien zur Verständigung anregen aber auch noch mehr auseinander bringen.

Supervision ist eine gute Möglichkeit, aber keine Garantie für Konfliktlösung.

Auch die Interviewpartnerinnen erzählen sehr unterschiedlich von Supervision als Teamsupervision oder als Einzelsupervision. Um diese Form der Einzelsupervision muss sich in der Regel die Beraterin selbst kümmern und dies wollen. Dann ist der innere Konflikt meist sehr hoch. Nicht alle sind über die Teamsupervision glücklich, weil sie in ihrem Sinne nicht das erreicht, was sie erreichen könnte oder sollte.

Die Mediation wird als Möglichkeit der Konfliktbearbeitung nicht erwähnt und ich vermute auch nicht in Erwägung gezogen. Eine Beratungsstelle bietet diese Form den Klientinnen für eine Aussprache mit ihrem Partner an.

Aus meiner Sicht muss ein Konflikt sehr heftig eskalieren, um Mediation als Konfliktmoderation in Anspruch zu nehmen.

Aber vielleicht muss auch hier die Zeit erst Erfahrungen bringen, um diese Möglichkeit breit in der Sozialen Arbeit zu installieren, nicht nur für die Klientinnen, sondern eben auch für die Konflikte der Fachkräfte auf den unterschiedlichen Ebenen.

8.4 Konsequenzen aus dieser Arbeit

Fachkräfte der Sozialen Arbeit sind in ihrer täglichen Arbeit zwar immer wieder mit Konfliktsituationen und potentiellen Konflikten befasst, sie wissen auch professionell wie mit Konflikten umzugehen ist und sie beherrschen auch diese Regel im Gespräch mit ihren Klientinnen und Klienten. Wenn sie aber selbst in Konflikte einbezogen oder verwickelt sind, hat es den Anschein, dass sie sich dann nur bedingt professionell verhalten. Die Interviewpartnerinnen berichten von gelungenen Konfliktlösungen, aber auch von Misserfolgen.

Somit wäre eine erste Konsequenz aus dieser Arbeit, dass bereits Studentinnen und Studenten der Sozialen Arbeit im Studium zu diesem Thema arbeiten. Konflikte in der Sozia-

len Arbeit – und vor allem Konflikte im Team, mit der Leitung und den Kooperationspartnern der Sozialen Arbeit sollte ein verpflichtendes Modul in der Grundausbildung werden. Ich selbst habe ein Seminar „Krisenintervention“ während des Bachelorstudiums als freiwilliges Seminar belegt. Dort wird der Umgang mit Klienten eingeübt. Der Konfliktfall oder die Krise im Team, mit der Leitung, mit anderen Fachkräften wird dabei nicht beleuchtet. Auch in den Modulen, die sich mit den Themen Organisationsstruktur und Kommunikation befassen, wird über die Frage der Konfliktarbeit nicht gesprochen.

Selbst Konflikte in den Seminaren mit Dozenten und unter den Studierenden werden nicht zwingend konstruktiv gelöst.

Dies wäre eine zweite Konsequenz an die Adresse der Hochschulen: Dozenten sollten bedenken, dass auch innerhalb der Seminare, mit ihnen als Lehrende sowie unter den Studenten Konflikte entstehen können und der jeweilige Umgang mit diesen Konflikten Vorbildfunktion haben kann.

Wenn angehende Fachkräfte der Sozialen Arbeit bereits in ihrer Ausbildung einen angemessenen Umgang mit Konflikt- und Krisensituationen theoretisch erörtern und anhand eigener Erfahrungen ausprobieren können, dann bleibt Konfliktarbeit nicht nur Theorie für die Klienten sondern wird zur Praxis für eigene Konfliktsituationen.

Eine weitere Konsequenz liegt in der Entscheidung über die Person der Supervisorin bzw. des Supervisors, die oder der für Fachkräfte der Sozialen Arbeit zur Supervision engagiert wird. Diese Personen müssen Konfliktpotentiale und Konflikte in der Sozialen Arbeit kennen, ebenso die Handlungsstrategien, mit denen Konflikten begegnet werden kann, aber auch jene Möglichkeiten, die Fachkräfte nutzen, um Konflikten auszuweichen, nicht zu thematisieren oder eben in Supervisionssitzungen nicht anzusprechen.

Eine weitere Konsequenz könnte einerseits die Auseinandersetzung dieses Themas in den Fachverbänden der Sozialen Arbeit sein aber auch die Bereitschaft der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, der Sozialpädagoginnen und der Sozialpädagogen und aller in der Sozialen Arbeit Beschäftigter, eine Mitgliedschaft in den Fachverbänden in Erwägung zu ziehen, damit die Soziale Arbeit, im Sinne der Deutschen Gesellschaft für Soziale Arbeit, fachöffentlich reflektiert, wissenschaftlich weiterentwickelt und professionell vertreten wird (vgl. DGS).

8.5 Eine abschließende Bemerkung

Insgesamt möchte ich sagen, dass diese Arbeit die Ergebnisse von Herrmann bestätigt und seinem Wunsch nach einer Erweiterung empirischer Befunde entgegen kommt. In

diesem Sinne hat es sich gelohnt, das Arbeitsfeld der Schwangerschaftskonfliktberatung zu untersuchen und hier Beraterinnen zu befragen.

Literatur

Andreas Böhm (2008): Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Ines Steinke (Hrsg.) (2008⁶): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt, Reinbek

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): Schwangerschaftsberatung § 218. Informationen für Frauen, Paare, Familien, Beratungsstellen, Ärztinnen und Ärzte über strafrechtliche Regelungen, das Schwangerschaftskonfliktgesetz und das Gesetz zur Hilfe für Frauen bei Schwangerschaftsabbrüchen in besonderen Fällen. Publikationsversand der Bundesregierung, Berlin

Karl August Chassé, Hans-Jürgen von Wensierski (Hrsg.) (2008⁴): Praxisfelder der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Juventa, Weinheim, München

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit (DGS) (2009). In: www.dgsinfo.de/index.html vom 9. August 2009

Uwe Flick (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt, Reinbek

Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Ines Steinke (Hrsg.) (2008⁶): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt, Reinbek

Ulrike Froschauer, Manfred Lueger (2003): Das qualitative Interview. Facultas Verlag, Wien

Friedrich Glasl (2004⁸): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. Haupt Verlag, Bern, Stuttgart, Wien

Franz Herrmann (2006): Konfliktarbeit. Theorie und Methodik Sozialer Arbeit in Konflikten. VS-Verlag, Wiesbaden

Petra Höfels (1993): Entwicklung und Diskussion um den § 218 unter Berücksichtigung des Gesetzgebungsverfahrens im Zuge der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten. In: <http://www.zpr.uni-koeln.de/~petra/p218.html> vom 15. Mai 2009

Britta Hüge (1998): Gesellschaftliche Diskurse über Schwangerschaftsabbrüche und ihre Bedeutung für ungewollt schwangere Frauen und professionelle Beteiligte. Diplomarbeit an der FH Frankfurt in: <http://www.huege.de/britta/diplarb.htm> vom 19. Mai 2009

Ludwig Janus (2008): Zur Psychohistorie des Schwangerschaftskonflikts. In: Rupert Linder (Hrsg.) (2008): Liebe, Schwangerschaft, Konflikt und Lösungen. Erkundungen zur Psychodynamik des Schwangerschaftskonflikts. Matthes Verlag, Heidelberg

Katholisches Sonntagsblatt (2009): Bischöfe gegen Brockmann als Zentralkomitee-Präsident. Heft 19

Helmut Kromrey (2006¹¹): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. Lucius & Lucius, Stuttgart

Michael Meuser, Ulrike Nagel (2005): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Alexander Bogner, Beate Littig, Wolfgang Menz (Hrsg.) (2005³): Das Experteninterview. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS-Verlag, Wiesbaden

Horst O. Mayer (2006³): Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung. Oldenbourg Verlag, München, Wien

Pro familia (Hrsg.) (2001): Standpunkt Schwangerschaftsabbruch. in: <http://www.profamilia.de/shop/download/234.pdf> vom 19. Mai 2009

Sabine Schneider (2006): Sozialpädagogische Beratung. Praxisrekonstruktionen und Theoriediskurse. DGVT, Tübingen

Renate Tesch (1992): Verfahren der computerunterstützten qualitativen Analyse. In: G.L. Huber (Hrsg.) (1992): Qualitative Analyse. Computereinsatz in der Sozialforschung (S. 43-69). Oldenbourg-Verlag, München

Statistisches Bundesamt: Schwangerschaftsabbrüche in Deutschland 2008 in: www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Gesundheit/Schwangerschaftsabbrueche/Schwangerschaftsabbrueche.psml

Ines Steinke (2000): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Uwe Flick, Ernst von Kardoff, Ines Steinke (Hrsg.) (2008⁶): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt, Reinbek

Hiltrud von Spiegel (2004): Methodisches Handeln in der Sozialen Arbeit. Ernst Reinhardt Verlag, München, Basel

Erklärung

„Hiermit erkläre ich gemäß § 22 der Prüfungsordnung für Masterstudiengänge der Hochschule Esslingen – Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, dass ich diese Masterarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe.“

Esslingen, August 2009

Anhang 1

Projektkonzept für die Masterarbeit „Typische Konfliktkonstellationen in Beratungsstellen der Schwangerschaftskonfliktberatung“

Prof. Dr. Franz Herrmann ging mit einer explorativ empirischen Studie in den Jahren 2004/2005 der Frage nach, ob es – und wenn ja, warum und welche arbeitstypischen und wiederkehrende Konfliktkonstellationen sich für die Fachkräfte Sozialer Arbeit identifizieren lassen.

Konflikte, so Herrmann, sind quer durch alle Arbeitsfelder und Tätigkeitsebenen Schlüsselthemen, mit denen Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit KlientInnen, NutzerInnen, KollegInnen im Team und von Kooperationspartnern oder Vorgesetzten konfrontiert sind (vgl. Herrmann 2006, S. 9). Aber auch ambivalente innere Vorgänge, Rollenunsicherheiten oder die Rahmenbedingungen durch Politik und Gesellschaft bzw. der jeweiligen Träger und Organisation tragen zu Konflikten immer wieder bei. Das Phänomen ‚Konflikt‘ ist in der Praxis Sozialer Arbeit omnipräsent und bedeutend in den Handlungssituationen des beruflichen Alltags (vgl. ebd., S. 9).

Herrmann hat ein exemplarisch empirisches Beispiel sowie verschiedene theoretische Modelle vorgestellt, die das Thema „typische Konfliktkonstellationen in der Sozialen Arbeit“ beschreiben und analysieren. Zwei Masterarbeiten wurden bisher ergänzend zu dieser Untersuchung geschrieben. Eine im Arbeitsfeld der Behindertenhilfe, eine im Arbeitsfeld von Kooperationsverbänden der Jugendberufshilfe und dem ESF.

In Anknüpfung an seine Arbeit sollen nun weitere Masterarbeiten der Frage nach Konfliktpotentialen und typischen Konflikten in anderen Arbeitsfeldern nachgehen, Handlungsmöglichkeiten und gelingenden Handlungsstrategien von Fachkräften in solchen Konflikten analysieren und theoretischen Grundlagen erweitern.¹¹

In einem Vor-Interview berichtete eine Befragte hauptsächlich von Konfliktpotentialen auf den verschiedenen oben genannten Ebenen. Am interessantesten scheint im Interview die Passage, in der die Interviewte von Konfliktpotentialen berichtet, die sie mit ehrenamtlichen Vorständen in Verbindung bringt, bei dem z.B. ein Mitglied gleichzeitig politischer Mandatsträger ist.

¹¹ Herrmann, Franz (2008): Konfliktpotentiale und ‚typische Konflikte‘ in Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit. in: Vorschläge für mögliche Masterarbeiten in laufenden oder geplanten Forschungsarbeiten der Hochschule/des IAF Gesundheit und Soziales – Bereich Soziale Arbeit (Stand Juli 2008)

Hier könnte auch für die Arbeit von Herrmann Neues zu entdecken sein. Gerade die Bedingungen, die durch die Organisation – ob städtische Beratungsstelle, großer öffentlicher Träger Sozialer Leistungen wie die Caritas oder die evangelische Gesellschaft, ob eine Stiftung wie Donum Vitae oder die große „deutsche Gesellschaft für Familienplanung, Sexualpädagogik und Sexualberatung e.V.“ pro familia – vorgegeben sind bzw. werden, können hier zu unterschiedlichen Resultaten führen.

Im Sinne Maria Bitzans, die davon ausgeht, „dass Subjekte in ihrem Alltag mit einer Fülle von (häufig nicht erkannten) strukturellen Konfliktpotentialen in Form widersprüchlicher Anforderungen, Zumutungen, Benachteiligungen etc. konfrontiert sind“ (Herrmann 2006, S. 55), wäre hier von Interesse, welchen häufig nicht erkannten strukturellen Konfliktpotentiale Fachkräfte von Beratungsstellen unterschiedlicher Träger und Organisationen „ausgesetzt“ sind, welche Lösungsmöglichkeiten und Handlungsstrategien sie entwickeln um diese Konfliktpotentiale ruhen zu lassen bzw. Konflikte auszuagieren.

In einem ersten theoretischen Ansatz soll der Frage nachgegangen werden, welche möglichen strukturell angelegten Konfliktpotentiale sich durch die Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Träger bzw. der Organisationen Sozialer Arbeit ergeben können bzw. welche möglichen Konflikte entstehen und welche Lösungswege im Rahmen der Institutionen dafür zur Verfügung stehen.

In einem empirischen Teil soll anschließend über leitfadengestützte Experteninterviews Fachkräfte aus Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen unterschiedlicher Träger und Organisationsformen über ihre Wahrnehmungen von Konfliktpotentialen und Konflikten befragt und diese identifiziert und analysiert werden. Außerdem soll es um die Fragestellung gehen, in welcher Weise diese Fachkräfte mit diesen Konflikten und Konfliktpotentialen umgehen, welche Handlungsansätze sie haben, welche Formen der Konfliktbearbeitung für sie wünschenswert wären.

Herzlichen Dank für Ihr Interesse

Literatur: Herrmann, Franz (2006): Konfliktarbeit. Theorie und Methodik Sozialer Arbeit in Konflikten, Wiesbaden, VS-Verlag

Interview-Leitfaden
für die Studie zum Thema
„Typische Konfliktkonstellationen
in Beratungsstellen der Schwangerschaftskonfliktberatung“

1. Einstieg:

Projektidee erklären - / Haben Sie das Projektkonzept bekommen? und evtl. Fragen beantworten.

Wie viel Zeit für das Gespräch?

Was passiert mit den Daten? / Datenschutz zur Person sicher.

Datenschutz der Beratungsstelle vermutlich schwierig, weil sie irgendwie benannt und unterscheidbar sein muss.

(-> bitte sagen, wenn etwas, das gesagt wurde, nicht verwendet werden soll)

2. Zum Aufwärmen:

- **MitarbeiterInnen:** Seit wann arbeiten Sie in dieser Beratungsstelle?
Für welches Gebiet zuständig? Vorherige Berufserfahrungen?
- **Leitung:** Seit wann in dieser Beratungsstelle?
Seit wann in Leitungsposition?
Kurze Beschreibung der Aufgaben.
- Was erscheint Ihnen selber an diesem Thema
„Typische Konflikte und Konflikthilfe in Beratungsstellen“ besonders interessant?

3. Hauptteil:

- Gibt es Konflikte in der Beratungsarbeit, die immer wieder in ähnlichen Konstellationen auftauchen?
Ich denke, es gibt vier relevante Ebenen, die ich gerne nacheinander mit Ihnen betrachten möchte:

- (1) *KlientInnenebene I:* Konflikte zwischen KlientInnen
(z.B. Trennungs- und Scheidungssituationen; Beziehungskonflikte,

Finanzierungsprobleme)

- (2) *KlientInnen-Ebene II*: Konflikte zwischen MitarbeiterInnen und KlientInnen (z.B. im Kontext der Wertvorstellungen, Erwartungen ...)
- (3) *Fachkräfte-Ebene III*: Teamkonflikte; innere Ambivalenzen und Konflikte der einzelnen Fachkräfte; Konflikte zwischen Mitarbeiterinnen und Leitungskräften, zwischen Beratungsstelle und Träger
- (4) *Institutionelle Ebene*: Konflikte zwischen ihrer Beratungsstelle und anderen Institutionen im Feld (Sozialamt, Jugendamt, Argen, etc.)
(jeweils nachfragen, welche sie aus eigener Erfahrung kennen und welche nur indirekt)

- Mit welchen Methoden bzw. Techniken arbeiten Sie in Konfliktsituationen?
Wo bzw. wie haben Sie diese gelernt?
- Was schätzen Sie: Wie viel % Ihrer Arbeitszeit nimmt die Arbeit an konflikthaften Situationen in Anspruch?
- Welche Form der Unterstützung haben Sie in Konfliktsituationen? Ist sie ausreichend?
- Was ist für Sie bzgl. der auftauchenden Konfliktsituationen in der Beratungsstelle besonders schwierig oder belastend?
- Gibt es Konfliktkonstellationen in Ihrer Arbeit, bei denen Sie öfter scheitern bzw. an die Grenzen ihrer Handlungsmöglichkeiten stoßen? Welche sind dies?
- Wenn Sie Ihre Erfahrungen mit Konflikten in Ihrer Beratungsstelle betrachten: Glauben Sie, dass es hier eine geschlechtsspezifische Dimension gibt? Welche?

(ggfs erläutern, was das sein könnte: z.B. Konflikte, die (fast) nur zwischen Männern, Frauen oder Männer und Frauen auftauchen; Unterschiede im Konfliktverhalten; Unterschiede im professionellen Umgang mit Konfliktsituationen)

- **Zeitliche Dimension:** Sie sind jetzt.....in der Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle. (Alternativ)

Für langjährige: Wenn Sie sich kurz an Ihre Anfangszeit in der Beratungsstelle erinnern: Gibt es Unterschiede im Hinblick auf das Konfliktthema im Vergleich zwi-

schen damals und heute (Ihre Wahrnehmung und Umgang, Veränderungen bzgl. Konfliktarten etc.)

Für relativ Neue: Sie haben jetzt einige Ihrer Erfahrungen mit Konfliktsituationen in dieser Beratungsstelle beschrieben.

Was davon hängt mit der relativ kurzen Zeit zusammen, die Sie jetzt hier sind?
Was davon wird sich vermutlich verändern? (z.B.: Wahrnehmung, Handlungsstrategien Art der Konflikte etc..)

- Ich bin jetzt fast am Ende mit den Fragen: Haben wir noch etwas vergessen, das Ihnen am Thema "Konflikte und Konflikthilfe in Beratungsstellen" noch wichtig erscheint?

Relevante Gesetzestexte

§ 218 a StGB

Straflosigkeit des Schwangerschaftsabbruchs

(1) Der Tatbestand des § 218 ist nicht verwirklicht, wenn

1. die Schwangere den Schwangerschaftsabbruch verlangt und dem Arzt durch eine Bescheinigung nach § 219 Abs. 2 Satz 2 nachgewiesen hat, dass sie sich mindestens drei Tage vor dem Eingriff hat beraten lassen,
2. der Schwangerschaftsabbruch von einem Arzt vorgenommen wird und
3. seit der Empfängnis nicht mehr als zwölf Wochen vergangen sind.

§ 219 StGB

Beratung der Schwangeren in einer Not- und Konfliktlage

(1) Die Beratung dient dem Schutz des ungeborenen Lebens. Sie hat sich von dem Bemühen leiten zu lassen, die Frau zur Fortsetzung der Schwangerschaft zu ermutigen und ihr Perspektiven für ein Leben mit dem Kind zu eröffnen; sie soll ihr helfen, eine verantwortliche und gewissenhafte Entscheidung zu treffen. Dabei muss der Frau bewusst sein, dass das Ungeborene in jedem Stadium der Schwangerschaft auch ihr gegenüber ein eigenes Recht auf Leben hat und dass deshalb nach der Rechtsordnung ein Schwangerschaftsabbruch nur in Ausnahmesituationen in Betracht kommen kann, wenn der Frau durch das Austragen des Kindes eine Belastung erwächst, die so schwer und außergewöhnlich ist, dass sie die zumutbare Opfergrenze übersteigt. Die Beratung soll durch Rat und Hilfe dazu beitragen, die in Zusammenhang mit der Schwangerschaft bestehende Konfliktlage zu bewältigen und einer Notlage abzuhelpen. Das Nähere regelt das Schwangerschaftskonfliktgesetz.

(2) Die Beratung hat nach dem Schwangerschaftskonfliktgesetz durch eine anerkannte Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle zu erfolgen. Die Beratungsstelle hat der Schwangeren nach Abschluss der Beratung hierüber eine mit dem Datum des letzten Beratungsgesprächs und dem Namen der Schwangeren versehene Bescheinigung nach

Maßgabe des Schwangerschaftskonfliktgesetzes auszustellen. Der Arzt, der den Abbruch der Schwangerschaft vornimmt, ist als Berater ausgeschlossen.

§ 2 SchKG (Gesetz zur Vermeidung und Bewältigung von Schwangerschaftskonflikten)

Beratung

(1) Jede Frau und jeder Mann hat das Recht, sich zu den in § 1 Absatz 1 genannten Zwecken in Fragen der Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung sowie in allen eine Schwangerschaft unmittelbar oder mittelbar berührenden Fragen von einer hierfür vorgesehenen Beratungsstelle informieren und beraten zu lassen.

(2) Der Anspruch auf Beratung umfasst Informationen über

1. Sexualaufklärung, Verhütung und Familienplanung,
2. bestehende familienfördernde Leistungen und Hilfen für Kinder und Familien, einschließlich der besonderen Rechte im Arbeitsleben,
3. Vorsorgeuntersuchungen bei Schwangerschaft und die Kosten der Entbindung,
4. soziale und wirtschaftliche Hilfen für Schwangere, insbesondere finanzielle Leistungen sowie Hilfen bei der Suche nach Wohnung, Arbeits- oder Ausbildungsplatz oder deren Erhalt,
5. die Hilfsmöglichkeiten für behinderte Menschen und ihre Familien, die vor und nach der Geburt eines in seiner körperlichen, geistigen oder seelischen Gesundheit geschädigten Kindes zur Verfügung stehen,
6. die Methoden zur Durchführung eines Schwangerschaftsabbruchs und die damit verbundenen Risiken,
7. Lösungsmöglichkeiten für psychosoziale Konflikte im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft,
8. die rechtlichen und psychologischen Gesichtspunkte im Zusammenhang mit einer Adoption.

Die Schwangere ist darüber hinaus bei der Geltendmachung von Ansprüchen sowie bei der Wohnungssuche, bei der Suche nach einer Betreuungsmöglichkeit für das Kind und bei der Fortsetzung ihrer Ausbildung zu unterstützen. Auf Wunsch der Schwangeren können Dritte zur Beratung hinzugezogen werden.

(3) Zum Anspruch auf Beratung gehört auch die Nachbetreuung nach einem Schwangerschaftsabbruch oder nach der Geburt des Kindes.

(Quelle: Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2008): Schwangerschaftsberatung § 218. Informationen für Frauen, Paare, Familien, Beratungsstellen, Ärztinnen und Ärzte über strafrechtliche Regelungen, das Schwangerschaftskonfliktgesetz und das Gesetz zur Hilfe für Frauen bei Schwangerschaftsabbrüchen in besonderen Fällen. Publikationsversand der Bundesregierung, Berlin