

Berufliche Belastungsfaktoren und chronischer Stress bei freiberuflichen gesetzlichen Betreuern

Eine Erhebung zur Erfassung von beruflicher Belastung und Entwicklung von chronischem Stress im retrospektiven Selbstbericht freiberuflicher gesetzlicher Betreuer



Inaugural-Dissertation

zur
Erlangung des Doktorgrades
der Humanwissenschaftlichen Fakultät
der Universität zu Köln
vorgelegt von

Claudia Schlagloth- Kley

aus
Düren

Köln 2013

1. Berichterstatter: Prof. Dr. Jörg Fengler (Köln)
2. Berichterstatter: Prof. Dr. Klaus Fischer (Köln)

Tag der mündlichen Prüfung: 01.07.2014

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
1. Einführung in die Thematik und Fragestellung	8
2. Theoretischer und empirischer Hintergrund	10
2.1 Chronischer Stress	10
2.1.1 Reaktionsbezogener Stress	11
2.1.2 Das transaktionale Stressmodell	12
2.1.3 Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping	17
2.1.4 Demand- Control Model- Arbeitsanforderungen und Arbeitskontrolle	23
2.1.5 Modell der beruflichen Gratifikationskrisen	27
2.2 Der selbständige gesetzliche Betreuer als neuer Beruf	31
2.2.1 Rechtliche Grundlagen	31
2.2.2 Tätigkeitsinhalte und Stellung des gesetzlichen Betreuers	35
2.2.3 Voraussetzungen zur Berufsausübung	41
2.2.4 Vergütung des Berufsbetreuers	43
2.2.5 Kontrollmechanismen	49
2.2.6 Problematik der Professionalisierung	54
3. Hypothesen	61
4. Untersuchungsmethodik	73
4.1 Untersuchungsdesign	73
4.2 Erhebungsinstrumente	75
4.3 Stichprobengewinnung und zeitlicher Ablauf	80
4.4 Auswertungsmethode	81
5. Ergebnisse	83
5.1 Beschreibung der Stichprobe und deskriptive Ergebnisse	83
5.2 Hypothesenprüfung	87
5.3 Weitere Ergebnisse	101
6. Diskussion	104
7. Literaturverzeichnis	112
8. Tabellenverzeichnis	118

9. Abbildungsverzeichnis	123
10. Anhang	124

Zur besseren Lesbarkeit der Arbeit wurde im Text stets die männliche Form verwendet, die jedoch die weibliche Form immer gleichberechtigt beinhaltet.

Vorwort

In meiner langjährigen Tätigkeit als Sozialarbeiterin zunächst im Bereich Vormundschaften und Pflegschaften und ab 1992 als freiberufliche gesetzliche Betreuerin nach BtG habe ich den grundlegenden Wandel im Bereich der gesetzlichen Vertretung psychisch kranker und behinderter Menschen persönlich erlebt. Die Veränderungen haben für die Betroffenen sicherlich positive Aspekte der Stärkung ihrer Rechte auf ein selbstbestimmtes Leben und damit eine wesentliche Verbesserung der Möglichkeiten zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gebracht. Zur Umsetzung des Betreuungsgesetzes, das voller unbestimmter Rechtsbegriffe einen sehr unpräzisen Rahmen für eine verantwortungsvolle Tätigkeit im Auftrag des Staates bietet, gibt es zwischenzeitlich hinreichende Forschungsprojekte und Beiträge.

Bei aller Diskussion in Fachkreisen wurden bisher Aspekte der psychischen Belastung von Berufsbetreuern nicht berücksichtigt. Die vorliegende Forschungsarbeit beschäftigt sich mit den beruflichen Belastungsfaktoren als eine Bestandsaufnahme zur psychischen Situation und als Anregung zukünftig nicht nur das Wohl der Betreuten im Blick zu haben sondern ebenso das Wohl der gesetzlichen Berufsbetreuer. Diesen Überlegungen sollten sich alle Verantwortlichen in Justiz und Politik stellen, denn auf die Berufsbetreuer wird der Staat aufgrund der problematischen, rasanten demographischen Entwicklung nicht mehr verzichten können.

An dieser Stelle bedanke ich mich besonders bei meinem Doktorvater, Herrn Prof. Dr. Jörg Fengler, der mich bei der Konzeption und Entwicklung des schwierigen Themas mit immer neuen Anregungen und konstruktiver Kritik in besonderer Weise unterstützt hat.

Herrn Prof. Dr. Klaus Fischer danke ich für die Bereitschaft, als zweiter Gutachter zur Verfügung zu stehen.

Meiner Partnerin in unserer Bürogemeinschaft Frau Marion Ketterer danke ich für das Verständnis, die Nachsicht und die fachliche Auseinandersetzung in der gesamten Forschungszeit. Gleiches gilt für unsere Mitarbeiterinnen Marina Adrian, Christine Pape, Sofia Schulz und Dorothee Weißenborn, die mir mit viel Einsatz und Engagement „den Rücken freigehalten“ haben.

Für die kritische Betrachtung des fertigen Werks und die fachliche Beratung bedanke ich mich ganz besonders bei meinem Sohn und Kollegen Johannes Schlagloth.

Für die wahrlich unendliche Geduld, Rücksichtnahme und die immer wieder aufbauende Unterstützung an meinen Mann Karl Kley von Herzen Dank.

Der größte Dank gebührt jedoch den vielen Kolleginnen und Kollegen, die an der Befragung teilgenommen haben. Ohne ihre Bereitschaft, sich mit dem Thema mutig und offen auseinander zu setzen, wäre diese Arbeit nie zustande gekommen.

Diese Dissertation wurde von der Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln im Juli 2014 angenommen.

1. Einführung in die Thematik und Fragestellung

Durch den sozialpolitischen Wandel der letzten Jahrzehnte hat sich das Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit stark verändert. Aus ökonomischen Erwägungen wurden Arbeitsbereiche, die zuvor durch die Mitarbeiter von Ämtern und Behörden abgedeckt wurden, aus deren Angebotskatalog ausgegliedert und an freiberufliche Anbieter als soziale Dienstleistungsträger abgegeben. Hieraus entwickelten sich neue Berufszweige für Selbständige in der Sozialen Arbeit. Arbeitsbedingungen und – inhalte änderten sich dadurch entscheidend.

Einer dieser Berufszweige ist die Tätigkeit des freiberuflichen gesetzlichen Betreuers, auch Berufsbetreuer genannt, als Nachfolger des bisher bei Behörden oder freien Trägern angestellten Vormunds für Menschen mit psychischen, seelischen oder geistigen Behinderungen. Es öffnete sich ein Markt, der lediglich auf gesetzlichen Normen basiert. Fachliche und wirtschaftliche Voraussetzungen sind indes nicht eindeutig geklärt.

Hieraus ergibt sich eine Problematik, mit der die Existenzgründer in diesem neuen Tätigkeitsbereich weitgehend alleingelassen werden. Selbst nach nunmehr 20 Jahren seit Abschaffung der Vormundschaften und Einführung des neuen Betreuungsrechts geht eine Professionalisierung nur schleppend voran. Dies liegt zum Einen an einer unbeweglichen, an ökonomischen Aspekten orientierten Politik der zuständigen Justiz, zum Anderen an der Diskussion um Zugehörigkeit des Tätigkeitsfelds zur Justiz oder zum Sozialen.

Trotz der Bemühungen der beiden Berufsverbände und des eigenen Fachverbands zur Entwicklung eines einheitlichen Berufsbildes gibt es sehr unterschiedliche Ansichten unter den Berufsbetreuern selbst zu Tätigkeitsinhalten, Professionalisierung und Selbstverständnis.

Die geschilderten Bedingungen sind für die Berufsbetreuer in der täglichen Arbeit und unter der Berücksichtigung der nach Grundqualifikation unterschiedlich hohen Vergütung für die gleiche Arbeit stark belastend.

Die Existenzsicherung wird angesichts der geringen Vergütung und hohen Fallzahlen zur Erzielung eines auskömmlichen Einkommens schwierig. Darüber hinaus stellt die Arbeit mit Menschen mit komplexen Problemlagen, die ihre Angelegenheiten nicht mehr selbst regeln können, eine zusätzliche psychische Belastung dar. Viele Berufsbetreuer sind angesichts geringer sozialer Absicherung in der Freiberuflichkeit und hoher Verantwortung gegenüber einer schwierigen Klientel ausgebrannt.

Die vorliegende Forschungsarbeit soll klären, inwieweit sich Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung in der Wahrnehmung von Belastungsfaktoren in den Bereichen Arbeitsüberlastung, soziale Überlastung, Erfolgsdruck, Unzufriedenheit in der Arbeit, Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung, soziale Spannungen, soziale Isolation und chronische Besorgnis von ihren Kollegen ohne fachspezifische Ausbildung unterscheiden (Schulz, Schlotz & Becker 2004). Weiterhin wird untersucht, inwieweit unterschiedliche Arbeitskontexte wie Bürogemeinschaft und Bürostruktur sowie die Inanspruchnahme von Supervision einen Einfluss auf die Wahrnehmung von beruflichem Stress haben.

Mittels eines standardisierten Fragebogens wurden bundesweit Berufsbetreuer retrospektiv zu ihrem beruflichen Stresserleben befragt. Darüber hinaus wurden persönliche Daten zu Berufsausbildung, Arbeitskontext und Klientenzahl erhoben. Die ebenfalls erfragte Wahrnehmung von Supervision und kollegialem Austausch und eine Verbands-

zugehörigkeit können Auskunft über Coping- Strategien als Möglichkeit zur Stressbewältigung geben. Aus der Datensammlung ergibt sich ein Stressprofil für jeden einzelnen Teilnehmer und für die gesamte Teilnehmergruppe.

Ein anschließender Gruppenvergleich zwischen Berufsbetreuern mit fachspezifischer Ausbildung und Berufsbetreuern ohne Fachspezifische Ausbildung untersucht, inwieweit die beiden Gruppen sich in der Wahrnehmung von berufsbedingtem Stress unterscheiden. Außerdem soll geklärt werden, ob Berufsbetreuer mit hoher Vergütungsstufe sich hierin von Berufsbetreuern mit niedriger Vergütungsstufe unterscheiden.

2. Theoretischer und empirischer Hintergrund

2.1 Chronischer Stress

Die Stressforschung hat seit Beginn der wissenschaftlichen Betrachtung Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts eine Vielzahl von Theorien hervorgebracht, die mit unklaren Begriffen, mit Unterscheidungen von „gutem“ und „schlechtem“ Stress und Anwendbarkeit auf jedwede Alltagssituation jeden Menschen betreffen. Stress herrscht immer und überall. Ähnlich verhält es sich mit dem Burnout, das als Folge dauerhaften, chronischen Stresses in aller Munde ist.

Die vorliegende Arbeit befasst sich ausschließlich mit beruflichem Stress und dem damit verbundenen Risiko der Entwicklung von chronischem Stress bei Berufsbetreuern. Daher werden im Folgenden themenrelevante Theorien und Konzepte vorgestellt. Zum Thema „Stress“ findet sich eine gute Übersicht darüber hinaus gehender Theorien bei Scheuch und

Schröder (1990) und bei Greif, Bamberg und Semmer (1991) sowie zum Thema „Burnout“ bei Burisch (2010).

2.1.1 Reaktionsbezogener Stress

Obwohl sich verschiedene Medizinwissenschaftler schon zu Beginn des letzten Jahrhunderts mit den Auswirkungen hoher Belastung auf den Menschen auseinandersetzen, wird der Beginn der Stressforschung erst mit Selyes (1936, 1974) Konzept der allgemeinen Reaktion von Menschen unter Belastung eingeläutet.

Aufgrund seiner Beobachtungen an Tieren ging er davon aus, dass der Organismus auf jedwede Anforderung reagiert. Diese Reaktionen bezeichnete er als unspezifisch, da sie unabhängig von der Art der jeweiligen Anforderung ist. Da sich der Organismus mit der Reaktion an die veränderten Gegebenheiten anpasst, bezeichnete Selye (1974) sein Konzept als General Adaption Syndrom (GAS) oder auch allgemeines Anpassungssyndrom (AAS).

Die Anpassungsreaktion läuft dabei in drei Phasen ab. In der Alarmphase reagiert der Körper beim Auftreten von besonderen Anforderungen mit biochemischen Veränderungen, die langfristig die Organfunktionen negativ beeinflussen können. Darauf folgt die Widerstands- oder Resistenzphase, in der der Körper durch seine Reaktion sogenannte „Anpassungsenergie“ mobilisiert, um die erforderliche Anpassung zu erreichen und die Situation zu bewältigen. Schließlich sind bei langanhaltenden Stresssituationen die Energiereserven aufgebraucht und Erschöpfung tritt ein. In dieser sogenannten Erschöpfungsphase treten ernsthafte gesundheitliche Schäden bis hin zum totalen Kollaps auf (Selye 1974).

Treten intensive Belastungssituationen ohne längere Erholungsphasen in kurzer Folge hintereinander auf, kommt es zum Dauerstress, der ernste und irreversible gesundheitliche Schäden nach sich zieht.

Im Laufe der Jahre hat Selye sein Konzept immer wieder modifiziert und weiterentwickelt. Nach Bamberg, Busch und Ducki (2003) liegt die Bedeutung des Konzepts in der Betonung des phasenhaften Verlaufs von Stress und der Anpassung des Körpers an belastende Veränderungen in der Umwelt. Kritik wurde an der fehlenden Berücksichtigung der psychologischen Aspekte von Stress geübt.

2.1.2 Das transaktionale Stressmodell

Der Forschungsansatz von Lazarus (1966) betrachtet die psychologischen Aspekte des Stressgeschehens. Mit seinem Forscherteam konzipierte er die kognitiv- transaktionale Stresstheorie, die davon ausgeht, dass Stress nicht allein durch die einseitige Wirkung von Veränderungen und Anforderungen der Umwelt auf eine Person entsteht. Vielmehr entsteht Stress durch die Wechselwirkung der sich verändernden Umwelt mit der betroffenen Person (Lazarus & Folkman 1984). Diese Wechselwirkung wird von der subjektiven Einschätzung der Situation durch die Person auf kognitiver und emotionaler Ebene bestimmt. Die bisherige Stressforschung ging davon aus, dass anhaltende belastende Ereignisse bei Menschen regelmäßig die gleichen Stresssymptome und Folgeschäden hervorrufen. Das transaktionale Stressmodell hingegen besagt, dass Menschen auf diese Ereignisse entsprechend ihrer Persönlichkeitsvariablen individuell unterschiedlich reagieren und die Ereignisse dadurch anders bewerten. Somit ist Stress je nach Person individuell verschieden und abhängig von deren Umweltbezügen und Erfahrungen sowie den daraus resultierenden kognitiven Bewertungen (appraisals). Wird eine Situation als positiv oder

unbedeutend eingeschätzt, wird die betroffene Person mit Gelassenheit oder Gleichgültigkeit reagieren. Dagegen gefährden als stressrelevant eingeschätzte Situationen das persönliche Wohlbefinden. Die Person muss handeln, um weitere negative Konsequenzen abzuwenden.

Nach ihrer Ansicht sind für die Stressentwicklung weniger die großen einschneidenden krisenhaften Ereignisse des Lebens (life-events) verantwortlich. Den vielen kleinen alltäglichen Ärgernissen (daily hassles) wird eine viel größere Bedeutung und Stressrelevanz zugeschrieben.

In dieser Person- Umwelt- Auseinandersetzung kommt es zu einem ersten Bewertungsprozess (primary appraisal), bei dem die Person zunächst die Stressrelevanz der Situation im Hinblick auf eine Bedrohung, Herausforderung oder Schädigung überprüft. Die Bewertung, auch stressbezogene Kognitionen genannt (Jerusalem 1990), ist für eine Entscheidung zur Bewältigung der Situation notwendig. Die Informationen für die primäre Bewertung erhält die Person aus ihrer Umwelt z.B. als berufliche Anforderung, persönliche Herausforderung oder gesundheitliche Einschränkung.

Wird eine Situation als Bedrohung (threat) eingeschätzt, impliziert dies eine Schädigung des eigenen Wohlergehens in der Zukunft. Durch die Entscheidung für die richtige Bewältigungsstrategie kann eventueller Schaden verhindert werden.

Ist eine Schädigung (harm) oder ein Verlust (loss) bereits eingetreten, sind die Bewältigungsstrategien auf die Verhinderung schlimmerer Konsequenzen und die Verarbeitung des Ereignisses gerichtet.

Bei der Einschätzung einer Stresssituation als Herausforderung (challenge) kann die Person durch Einsatz ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen die Situation positiv beeinflussen und

negative Folgen abwenden. Die Wahrnehmung der Herausforderung bedeutet, dass die Person über eine Selbstwirksamkeitserwartung bezüglich ihres Handlungsspielraumes verfügt, die ihr ermöglicht die Stresssituation aufzulösen (Bandura 1997).

Die sekundäre Bewertung (secondary appraisal) überprüft die eigenen Bewältigungsmöglichkeiten der Person unter Berücksichtigung der persönlichen Ressourcen und solcher, die aus dem persönlichen Umfeld aktiviert werden können (Lazarus & Folkman 1984). Je höher die Person ihren Handlungsspielraum und ihre Kompetenzen zur Bewältigung der Stresssituation einschätzt, desto größer ist die Chance, diese aufzulösen. Diese Personen verfügen, wie bereits erwähnt, über eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung (Bandura 1997) und sind damit in ihren Bemühungen meist erfolgreich. Personen mit niedriger Selbstwirksamkeitserwartung erleben sich selbst dem Stress ausgeliefert, da sie aufgrund von Ressourcendefiziten über weniger Bewältigungsstrategien verfügen. Es kommt zu einem Gefühl der Hilflosigkeit und Verwundbarkeit (Jerusalem 1990; Schwarzer 2000). Dabei sind die Situationen unter objektiver Betrachtung nicht grundsätzlich stresshaft, sondern die subjektive Bewertung der Person bestimmt, ob sie als Stress empfunden werden.

Hier wird der Unterschied zu Selyes (1936, 1974) allgemeinem Anpassungssyndrom deutlich, nach dem Stress auf Menschen nahezu gleich wirken soll. Die Art der jeweiligen Stressoren und die individuelle Bewertung durch die Person sind in seiner Theorie nicht berücksichtigt.

Die primäre und die sekundäre Bewertung verlaufen bei der Wahrnehmung einer Stresssituation fast gleichzeitig ab.

Nach der primären und sekundären Bewertung des Ereignisses erfolgt die individuelle Klärung der Bewältigungsmöglichkeiten (coping). Die Bewältigungsstrategien unterscheiden sich aufgrund der individuellen Ressourcen der Person.

Lazarus und Folkman (1984) unterscheiden problemorientiertes und emotionales Coping. Beim problemorientierten Coping versucht die Person Lösungsstrategien zu entwerfen, um das Problem durch situationsbezogenes Handeln aktiv zu bewältigen. Zur Entwicklung einer Bewältigungsstrategie werden hierbei Informationen eingeholt und soziale Unterstützung aus dem persönlichen Umfeld in Anspruch genommen (Franke 2010).

Das emotionale Coping ist von dem Bestreben gekennzeichnet, mit den durch das Problem hervorgerufenen negativen Gefühlen wie Angst, Hilflosigkeit, Ausgeliefertsein in der weiterhin bestehenden Problemsituation umzugehen. Es werden Strategien der kognitiven Umstrukturierung, Distanzierung und der Ausdruck von Gefühlen wie weinen, schreien, schimpfen und reden angewandt (Franke 2010).

Nach Lazarus' Theorie (1999) ist Coping flexibel und veränderbar, ergebnisoffen und von der Einstellung der Person abhängig.

Obwohl das transaktionale Stressmodell von Lazarus vor allem für die spätere Stressforschung der Arbeits- und Organisationspsychologie richtungsweisend war, blieb es unter wissenschaftlicher Betrachtung nicht ohne Kritik.

Bereits Scheuch und Schröder (1990) sahen in der vorwiegend personenbezogenen Sicht des Stressgeschehens, der mangelhaften Betrachtung der Qualität von Stresszuständen und der unterschiedlichen Entstehungsbedingungen eine Unzulänglichkeit des Stressmodells, welche eine Operationalisierung schwierig macht.

Auch Franke (2010) sieht die Operationalisierungsproblematik in der Trennung von life-events und daily hassles als unterschiedliche Stressoren. Große lebensverändernde Ereignisse und zermürbende Alltäglichkeiten sind oftmals eng miteinander verknüpft, das Eine zieht oft das Andere nach sich und umgekehrt. Jedes Ereignis kann zum Stressor werden, wenn die betroffene Person die Situation als stresshaft bewertet. Ebenso sieht sie die Trennung von emotionsbezogenem und problemorientiertem Coping als problematisch an, da ihrer Meinung nach eine funktionale Zuordnung von Copingstrategien nicht möglich ist und fast alle Copingstrategien beiden Kategorien zugeordnet werden können.

Schwarzer (2000, 2004) sieht in der Einschätzung von Situationsanforderungen und eigenen Handlungsmöglichkeiten (appraisals) das eigentliche Kernthema von Lazarus' Theorie. Da Bewertungen von Stresssituationen und eigenen Handlungsmöglichkeiten nur punktuell auf diesen Moment bezogen sind und die gleiche Situation zu einem anderen Zeitpunkt völlig anders bewertet werden kann, sieht Schwarzer (2000, 2004) hierin ein großes Problem für die Messbarkeit. So kritisiert er, dass Lazarus' Theorien kaum durch empirische Untersuchungen belegt sind. Die beiden Messinstrumente *Hassles and Uplifts Scales* (Lazarus & Folkman 1989) und *Manual for the Ways of Coping Questionnaire* (Folkman & Lazarus 1988) hält er für unzureichend.

Lazarus (1991) selbst betrachtet die Operationalisierung wissenschaftlicher Theorien durch entsprechende Messinstrumente zwar als grundsätzlich notwendig. Doch Wissenschaftlichkeit ergibt sich für ihn bereits aus der Überprüfung einer Theorie durch Beobachtung. Hier zeigt er eine recht lockere Haltung gegenüber wissenschaftlichen Standards.

2.1.3 Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping

Entgegen den bisherigen Annahmen in der Stressforschung, Stress und Stressbewältigung seien lediglich die subjektive Wahrnehmung und kognitive Bewertung der Person auf rein individueller Ebene, geht die von Hobfoll (1988) entwickelte Conservation of Resources Theory, kurz COR- Theorie oder auch Konzept des Ressourcenmanagements und multiaxialen Copings davon aus, dass Bewertung und Bewältigung von Stress zusätzlich eine soziale Dimension hat. Menschen sind in ein soziales Umfeld, ihre Familien, die Gesellschaft, ihre Religion und Kultur eingebunden, durch sie geprägt und auf einander angewiesen (Hobfoll 1998). Daher sind Menschen bestrebt, ihre soziale Umwelt zu beschützen und zu erhalten. Die Mittel dazu sind je nach Geschlecht, Nationalität und Kulturkreis unterschiedlich.

Hobfoll & Buchwald (2004) formulieren die Grundannahmen, dass Menschen durch den Einsatz ihrer persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten danach streben, Ressourcen zu erhalten und zu vermehren. Stress tritt immer dann auf, wenn der Ressourcenerhalt und/oder die Ressourcenvermehrung durch kritische Lebensereignisse oder immer wiederkehrende „daily hassles“ gefährdet und verhindert werden. In diesen Situationen droht entweder Ressourcenverlust bzw. ein Ressourcenverlust findet tatsächlich statt oder der Einsatz vorhandener Ressourcen bringt keinen Ressourcengewinn.

Hobfoll nimmt die folgende Klassifikation von Ressourcen (Hobfoll & Buchwald 2004) vor.

Objektressourcen sind physischer Natur z.B. Nahrungsmittel, Haus, Kleidung, Auto. Sie werden nach ihrem tatsächlichen Wert oder als Statussymbol bewertet. Objektressourcen dienen in erster Linie der Befriedigung von Grundbedürfnissen.

Bedingungsressourcen kennzeichnen die persönliche Situation des Menschen z.B. Geschlecht, Alter, Gesundheitszustand, Familienstand, Ausbildung und berufliche Position. Einerseits ermöglichen sie einen Ressourcenzuwachs, andererseits erfordern sie hohe Investitionen z.B. in Aus- und Weiterbildung. Auch gehen sie durch kritische Lebensereignisse wie Krankheit, Verlust der Arbeit oder Scheidung schnell verloren.

Persönliche Ressourcen sind soziale Kompetenzen und berufliche Fähigkeiten z.B. Nutzung von Netzwerken, Aufbau und Pflege von Kontakten, Empathie, Herstellung einer guten Klientenbeziehung. Persönliche Ressourcen beschreiben aber auch individuelle Persönlichkeitsmerkmale wie Optimismus oder Pessimismus, Selbstwirksamkeit, innere Ruhe und Achtsamkeit, die eine hohe Stressrelevanz haben. Gute persönliche Ressourcen fördern die Stressresistenz, reduzieren die Stressanfälligkeit und bieten Handlungsspielraum.

Energieressourcen sind die Möglichkeiten einer Person, sich durch Wissen, finanzielle Mittel und Zeit neue Ressourcen und damit durch Ressourcenzuwachs Sicherheit zu schaffen. Mit Geld kann man Objektressourcen vermehren, mit Wissen eröffnen sich persönliche Ressourcen (professionelle Fähigkeiten, Selbstsicherheit) und Bedingungsressourcen (berufliche Position).

Die COR- Theorie beschreibt in diesem Zusammenhang, dass bei einem Gleichgewicht von Ressourcengewinn und Ressourcenverlust letzterer sich stärker auf das Stresserleben der Person auswirkt. Menschen investieren daher vorhandene Ressourcen, um neue Ressourcen zu schaffen und vor allem einen Ressourcenverlust zu verhindern. So

investieren Arbeitnehmer in eine berufliche Weiterbildung unter Einsatz finanzieller Mittel, Einbuße von Freizeit etc., um ihre beruflichen Kompetenzen zu verbessern und ihre berufliche Position zu festigen. Demnach sind Personen mit einer guten Ressourcenausstattung besser vor Ressourcenverlusten geschützt und können gleichzeitig zur Verbesserung bestehender und Schaffung neuer Ressourcen mehr aus dem vorhandenen Ressourcenpool einsetzen. Daraus ergibt sich im Umkehrschluss, dass Personen mit einer schlechten Ressourcenausstattung weniger Möglichkeiten zur Vermeidung von Ressourcenverlusten haben und dadurch mit einer höheren Vulnerabilität gegenüber der Entwicklung von chronischem Stress reagieren (Hobfoll & Buchwald 2004).

Das komplexe Modell des Ressourcenmanagements wird in Abbildung 1 verdeutlicht.

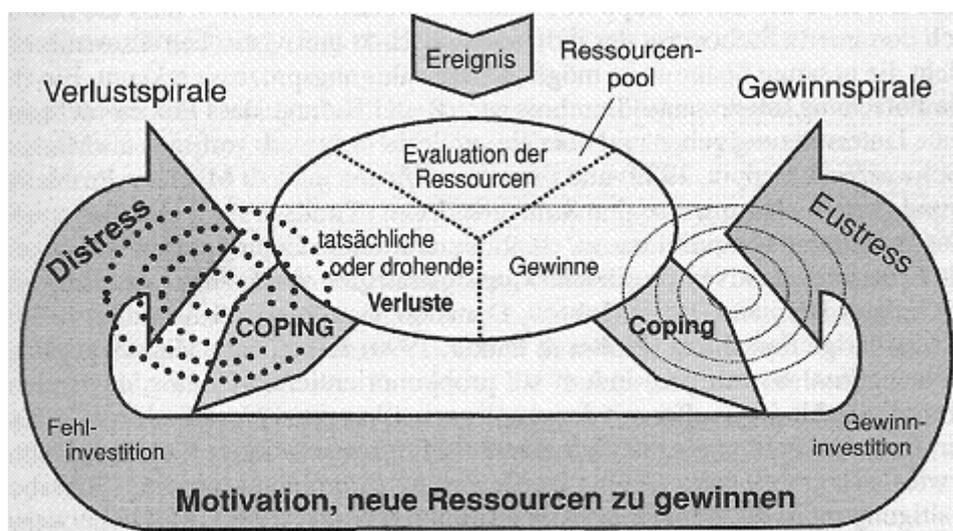


Abbildung 1: Gewinn- und Verlustspirale (Hobfoll & Buchwald 2004, S. 15)

Oftmals geht mit einem Ressourcenverlust durch ein kritisches Lebensereignis z.B. dem Verlust des Arbeitsplatzes ein weiterer Verlust z.B. des Hauseigentums einher. Selbst Menschen mit einem großen Ressourcenpool sind bei einem andauernden

Ressourcenverlust gefordert und evtl. sogar gefährdet. Durch die sich weiter abwärts bewegende Verlustspirale kommt es oft zu einer Eigendynamik, die selbst durch große Anstrengungen der Person nicht mehr gestoppt werden kann. In solchen Situationen kann es zu erheblichen gesundheitlichen Störungen vor Allem im psychischen Bereich z.B. Depressionen kommen (Filipp & Aymanns 2010).

In ihrem multiaxialen Copingmodell gehen Hobfoll und Buchwald (2004) davon aus, dass die soziale Unterstützung einer Person, die sie durch ihr soziales Umfeld erfährt und für sich aktivieren kann, sich positiv auf ihren Copingstil auswirkt. Hierdurch können vorhandene Ressourcen sinnvoll und gewinnbringend eingesetzt werden. Diese Zusammenhänge haben bereits Untersuchungen von Sarason, Sarason und Pierce (1990), Buchwald (1996) und Bandura (1997) aufgezeigt.

Auf der Grundlage des Messinstruments *Strategic Approach of Coping Scale (SACS)* (Hobfoll, Danahoo, Ben-Porath & Monnier, 1994) bildet das multiaxiale Copingmodell, wie in Abbildung 2 verdeutlicht, drei Achsen ab.

Die erste Achse „Aktives und passives Coping“ ermöglicht eine Bestimmung des Grades der Bewältigungsaktivität der Person, in Form eines individuellen Ressourceneinsatzes bzw. Nutzung des Ressourcenpools zur Beseitigung oder Vermeidung von Stress. Hierbei kann passives Coping im schlimmsten Fall keinerlei Aktivität bedeuten.

Auf der zweiten Achse „Prosoziales und antisoziales Coping“ wird die Nutzungsmöglichkeit der Unterstützung durch das soziale Netz der Person zur Problembewältigung gemessen. Antisoziale Copingstrategien bedeuten hier, durch aggressives, dominantes Verhalten andere Menschen zur Nutzung des eigenen Vorteils

anzugreifen und zu verletzen. Sozial festgelegte Grenzen werden überschritten und missachtet.

Mit der dritten Achse „Direktes und indirektes Coping“ wird der Unterscheidung von Copingstrategien hinsichtlich des soziokulturellen Hintergrunds der Person berücksichtigt. Die Sozialisation in einem bestimmten Kulturkreis wird zu unterschiedlichen Bewältigungsstrategien eines Problems führen. Das direkte Coping meint einen offenen Umgang mit dem Problem und eine konkrete Problemlösungssuche. Indirekte Vorgehensweisen sind durch Taktieren, Manipulieren und Diplomatie gekennzeichnet. Z.B. versucht man in asiatischen Ländern durch taktisch kluges Vorgehen Problemlösungen ohne Gesichtsverlust zu erreichen.

Im multiaxialen Copingmodell werden die aktiven und prosozialen Bewältigungsstrategien als besonders günstig angesehen. Andere Strategiekombinationen wie etwa aktiv- antisozial können Problemlagen noch verschärfen und Ressourcen vernichten, da hierbei aggressive und verletzende Handlungsweisen und die Durchsetzung der eigenen Interessen auf Kosten Anderer vorherrschen.

Hobfoll (1988) distanziert sich mit seinem Konzept deutlich von der weit verbreiteten Annahme, dass Menschen ständig nach Herstellung und Erhalt von Homöostase streben.

Die Abbildung 2 verdeutlicht in einer grafischen Darstellung das multiaxiale Coping.

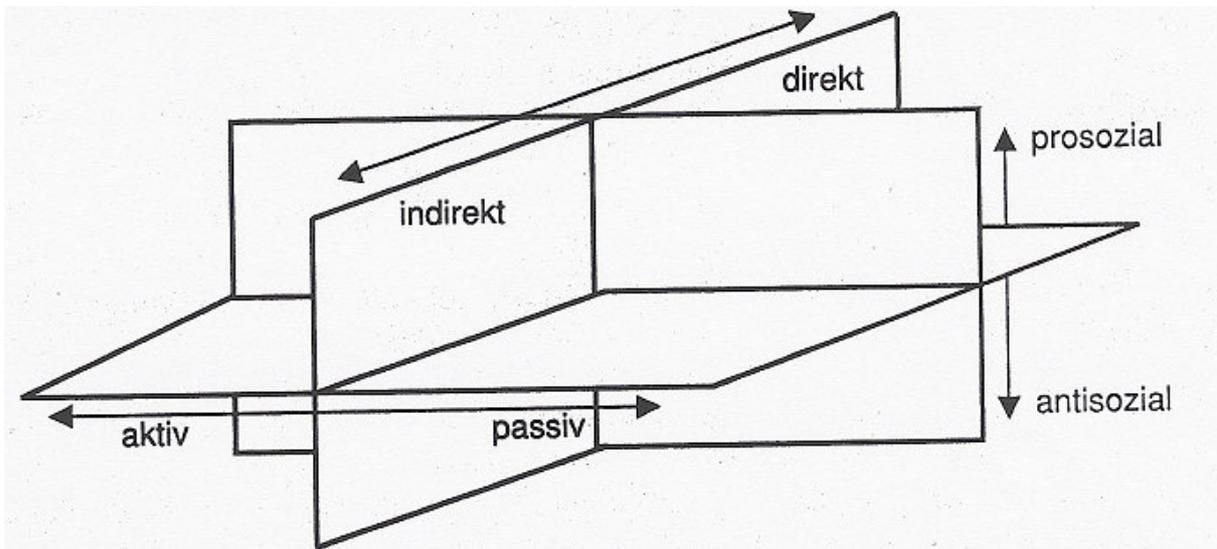


Abbildung 2: Das multiaxiale Coping (Hobfoll 1998 S. 147)

Schwarzer (2000) sieht in Hobfolls COR- Theorie eine moderner Variante des transaktionalen Stressmodells von Lazarus. Auch hier steht die individuelle Person-Umwelt- Passung im Vordergrund, die auf Erklärung und Verständnis von Stressursachen abzielt. Schwarzer (2000) unterstellt, dass die eindimensionale Betrachtung der individuellen Ressourcenlage gewählt wurde, um ein einfacheres Untersuchungsdesign und damit eine einfacherer Messung zu ermöglichen.

Auch Rösing (2008) hält Hobfolls Theorie für eine gute Erklärung zur Entstehung von chronischem Stress bis hin zum Burnout. Jedoch ist ihr der Ressourcenbegriff zu weit gefasst, was zu mangelnder Präzision und Testproblemen führen kann.

Dieser Auffassung schließt sich auch Burisch (2010) an. Weiterhin kritisiert er, dass Hobfolls Theorie sich zu wenig von anderen Appraisal- Theorien abgrenzt und mit Probanden in Extremsituationen wie Naturkatastrophen und Kriegen getestet wurde. Aber

auch Burisch (2010) sieht einen engen Zusammenhang von anhaltendem Ressourcenverlust und der Entwicklung von chronischem Stress und Burnout.

In der Arbeits- und Organisationspsychologie wurde die COR- Theorie nach Meinung von Schaper (2011) vernachlässigt. Da sie sowohl die intrapersonelle als auch die Umweltebene berücksichtigt, ist sie seiner Ansicht nach in der Stressbewältigung und der Prävention im Bereich der Arbeit von Bedeutung.

2.1.4 Demand- Control Model- Arbeitsanforderungen und Arbeitskontrolle

Entgegen den bisherigen auf Persönlichkeitsmerkmale und Dispositionen des einzelnen Individuums ausgerichteten Stresstheorien fokussieren Karasek und Theorell (1990) neue Aspekte der Entstehung von Krankheit durch Arbeit. Im Mittelpunkt ihrer Forschung stehen die psychosozialen Bedingungen der Arbeitsumgebung. Eine großangelegte, über 10 Jahre laufende Studie mit ca. 5000 Industriearbeitern zeigte, dass soziale und psychologische Aspekte von Arbeit einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsgesundheit haben. Der Mangel an Kontrolle und Entscheidungsfreiheit über die Gestaltung von Arbeitsprozessen bei hohen Arbeitsanforderungen stellte sich als primärer Risikofaktor für arbeitsbedingten Stress heraus. Demnach sind nicht die hohen Arbeitsanforderungen an den Einzelnen stressauslösend sondern die Arbeitsstruktur und Arbeitsorganisation und die mögliche Einflussnahme des Einzelnen darauf.

Karasek und Theorell (1990) fanden bei ihren Untersuchungen vier Gruppenkonstellationen bezüglich der Merkmale „Entscheidungsfreiheit bei der Arbeitsgestaltung“ und „psychischen Anforderungen“.

Die erste Gruppe arbeitete unter Bedingungen mit niedriger Entscheidungsfreiheit aber hohen psychischen Anforderungen. Eine hohe Stressbelastung mit Erschöpfung, Angst,

Depression und psychischer Erkrankung war die Folge. Die Auswirkungen der dauerhaften Tätigkeit unter diesen Bedingungen gipfelten häufig in aggressivem Verhalten und sozialem Rückzug.

In der zweiten Gruppe fanden sich Arbeitsbedingungen mit niedriger Entscheidungsfreiheit und niedriger psychischer Anforderung. In dieser Konstellation zeigte sich eine hohe Stressbelastung durch fremdbestimmtes Arbeiten ohne die Möglichkeit der eigenen kreativen Entfaltung und Mitgestaltung von Arbeitsvorgängen. Dies führte zu einer Demotivation der Arbeitnehmer, Verlust von eigenen Fähigkeiten und Produktivität. Psychische Erschöpfung, Depression und erhöhtes Krankheitsrisiko waren die gesundheitlichen Folgen.

Hohe Entscheidungsfreiheit bei niedriger psychischer Anforderung kennzeichnete die Arbeitsbedingungen der dritten Gruppe. Diese wissenschaftlich wenig beachtete Gruppe zeigte wenig Stressbelastung, geringe psychische Belastung und Erkrankungsrisiko.

Die vierte Gruppe arbeitete mit hoher Entscheidungsfreiheit bei hoher psychischer Anforderung. Sie wies wenig Stressbelastung auf und empfand eher positiven Stress durch große Gestaltungsfreiheit der Arbeit. Die hohe, positive Stressenergie nutzte sie zu größerer Produktivität. Es wurde von hoher Arbeitszufriedenheit, Möglichkeiten der eigenen Weiterentwicklung, Freiheit zur Nutzung eigener Fähigkeiten, Verbesserung und Steigerung der Arbeitsmotivation berichtet. Diese Arbeitnehmer waren im Freizeitbereich als Erholphase ebenfalls sehr aktiv.

Auch im Demand- Control Model nehmen Karasek und Theorell (1990) das Merkmal „soziale Unterstützung“ als einen wichtigen Aspekt für Arbeitszufriedenheit und

Arbeitsgesundheit auf. Die wichtigste soziale Unterstützung ist die des Vorgesetzten, wobei nicht jede berufliche Interaktion unterstützend und hilfreich ist.

Auch zum Merkmal „soziale Unterstützung“ nahmen sie eine Einteilung in vier Gruppen vor.

Die erste Gruppe der „*participatory leaders*“ umfasst Menschen in Führungspositionen mit hoher Mitbestimmung. In diesen Berufen gibt es eine hohe Gestaltungs- und Entscheidungsfreiheit sowie viel Einfluss auf Arbeitsabläufe. Diese Merkmale treffen auf die Berufsgruppen der Wissenschaftler, Lehrer, Therapeuten, Manager aber auch Frisöre zu.

Die „*cowboy heros*“ als zweite Gruppe arbeiten mit hoher Entscheidungsfreiheit und Selbstbestimmung aber wenig sozialer Unterstützung in der Arbeit. Isoliertes Arbeiten außerhalb einer betrieblichen Struktur als Einzelunternehmer trifft für die Berufsgruppen der Architekten, Anwälte und Künstler zu.

Die dritte Gruppe ist als „*isolated prisoner*“ in Berufen mit geringer Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeit sowie geringer sozialer Unterstützung tätig. Berufsgruppen wie Fließbandarbeiter und Akkordarbeiter in der industriellen Produktion und Mitarbeiter von Callcentern arbeiten unter diesen Bedingungen.

In Berufen mit geringer Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeit bei hoher sozialer Unterstützung werden als „*obedient comrade*“ bezeichnet, da ihre Tätigkeit für ein funktionierendes gesellschaftliches Zusammenleben wichtig ist. Zu diesen Berufsgruppen gehören Zusteller, Postboten, Weichensteller und Lieferanten.

Die Abbildung 3 stellt das Modell der Arbeitsanforderung und Arbeitskontrolle von Karasek und Theorell (1990) grafisch dar.

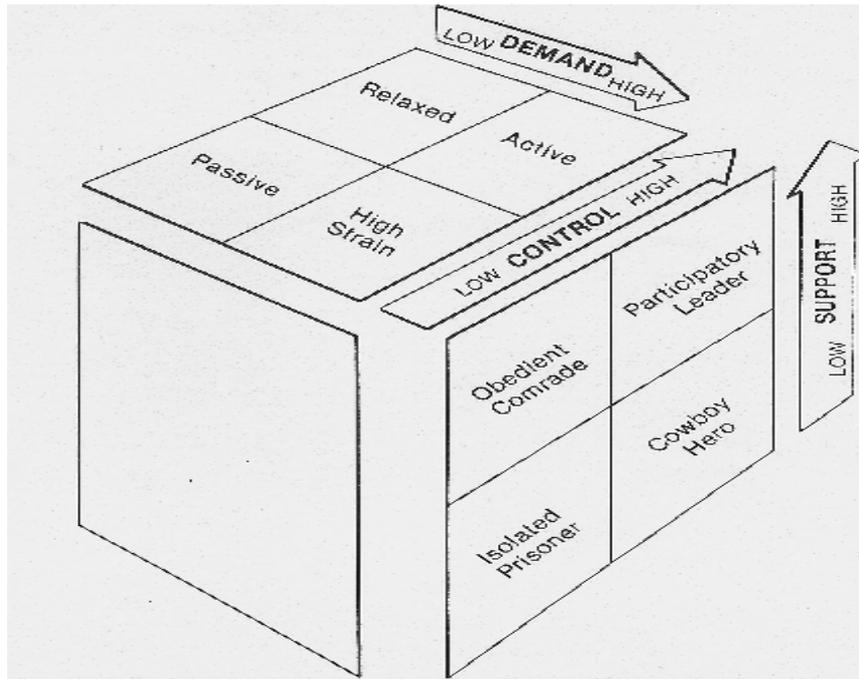


Abbildung 3: Das dreidimensionale Modell psychosozialer Arbeitsbedingungen (Karasek & Theorell 1990 S. 70)

Karasek und Theorell (1990) bringen das Thema Stress und Arbeit mit ihrem Demand-Control Model auf eine arbeits- und organisationspolitische Ebene. Sie sprechen von einer Arbeitskultur in der hochtechnologisierten Arbeitswelt, die für immer mehr materiellen Wohlstand Einbußen von psychischer und körperlicher Gesundheit und damit gleichzeitig hohe Kosten im Gesundheitswesen in Kauf nimmt. In diesem Zusammenhang fordern sie ein arbeitspolitisches Umdenken in Richtung neuer Konzepte der Arbeitsorganisation mit veränderten Sozialstrukturen (Karasek & Theorell 1990, S. 27).

Schaper (2011) bestätigt die Bedeutung des Handlungsspielraums als Kontroll- und Beeinflussungsmöglichkeit von Arbeitsprozessen zur Vermeidung von chronischem Stress. Dennoch gibt es bei Arbeitenden beobachtete Unterschiede in der Stresswahrnehmung und Stressbewältigung bei gleichen Arbeitsbedingungen. In diesem Zusammenhang kritisiert er

die Vernachlässigung der individuellen Perspektive der Wahrnehmung und Entwicklung von chronischem Stress.

Untersuchungen von Wieland, Klemens, Scherrer, Timm und Krajewski (2004) zeigten, dass je nach Branche ein großer Handlungsspielraum eher verunsichert. Die Nutzung von Handlungsspielräumen und die Erlangung hoher Kontrolle über Arbeitsprozesse erfordert eine große Fähigkeit der Selbstregulation der Person.

Auch Richter und Hacker (2008) weisen darauf hin, dass zur Nutzung von Handlungsspielräumen bei erhöhter Arbeitsanforderung gute individuelle Ressourcen wie eine hohe berufliche Qualifikation und eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung notwendig sind.

Trotz der Vernachlässigung der Ressourcenperspektive ist das Demand- Control Model für der modernen Arbeitspsychologie und deren Weiterentwicklung von zentraler Bedeutung.

2.1.5 Modell der beruflichen Gratifikationskrisen

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen von Siegrist (1996) betrachtet die Entstehung von chronischem Stress aus medizin- soziologischer Perspektive unter Berücksichtigung der Beziehung zwischen Gesellschaft, Gesundheit und Krankheit. So wird die gesellschaftliche Realität von Menschen durch soziale Rollen bestimmt, aus denen sich individuelle Möglichkeiten aus dem jeweiligen Lebensumfeld ergeben. Diese Möglichkeiten bedingen mehr oder weniger die Chancen des Einzelnen zur Teilhabe an gesellschaftlichen Vorteilen, nutzen aber auch Kosten dieser Teilhabe (Siegrist & Möller-Lehmkuhler 2012).

In seinen Untersuchungen steht die soziale Rolle der Berufs- und Erwerbstätigkeit im Vordergrund. Hierbei unterscheidet er die Arbeit als eine ziel- und zweckgebundene

Tätigkeit mit arbeitsbedingten Anforderungen und der individuellen Verausgabung zur Erfüllung dieser beruflichen Anforderungen als von der Gesellschaft geforderte und entlohnte Leistung nach entsprechenden Vorgaben und Erwartungen. Die Erwerbsarbeit entspricht Tätigkeiten in erlernten oder angelernten Berufen mit entsprechendem Status. Die Erwerbsarbeit ist Teil des individuellen Sozialisationsprozesses von Menschen und damit „Humankapital“ einer Gesellschaft (Siegrist & Möller- Lehmkuhler 2012, S. 122). Für den einzelnen Erwerbstätigen bedeutet dies eine kontinuierliche, qualitätsabhängige Einkommensmöglichkeit mit finanzieller Sicherheit. Aus dem beruflichen Status ergibt sich der soziale Status mit Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, das Selbstwirksamkeitserleben, das Zugehörigkeitsgefühl und die Belohnung in Form von beruflicher Anerkennung und Aufstiegschancen. Aus soziologischer Sicht ergibt sich die Schlussfolgerung, dass ein angeborener sozialer Status durch Ausbildung, Beruf und Einkommen in einen erworbenen sozialen Status geändert werden kann (Siegrist & Möller- Lehmkuhler 2012). Siegrist (2008) sieht im Anforderungs- Kontroll- Modell von Karasek und Theorell (1990) einen wichtigen Beitrag zur stresstheoretischen Erklärung zur Entstehung von chronischem Stress, da Belastungsfaktoren aus Tätigkeitsprofilen und mangelnde Einflussnahme auf Arbeitsprozesse Indikatoren für Stresserleben und Krankheitsrisiko sind. Seine Kritik richtet sich gegen die ausschließliche Fokussierung auf Aspekte der Arbeitssituation und die Vernachlässigung individuellen Bewältigungsverhaltens sowie die begrenzte Kontrollmöglichkeit des eigenen beruflichen Status, da heutige Arbeitsverhältnisse oftmals durch Arbeitsplatzunsicherheit und Teilzeitarbeit geprägt sind. Diese Situation ist der schnellen Technologisierung und Globalisierung der letzten Jahrzehnte geschuldet (Siegrist & Möller- Lehmkuhler 2012, S. 126).

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen basiert auf dem Prinzip der sozialen Reziprozität (Siegrist & Theorell 2008; Siegrist & Möller- Lehmkuhler 2012). Das bedeutet, dass auf die Ausführung eines durch den Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsauftrags eine angemessene Belohnung erfolgt.

Es wird Belohnung in Form von Lohn oder Gehalt, Anerkennung und Wertschätzung, Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Aufstiegschancen sowie beruflicher Status als Gratifikation unterschieden.

Zur beruflichen Gratifikationskrise kommt es, wenn zwischen Arbeitseinsatz und hoher Verausgabung keine angemessene Belohnung erfolgt.

Mangelnde Reziprozität tritt erstens bei un- oder angelernten Arbeitern sowie bei älteren, leistungsgeminderten oder nicht mobilen Arbeitnehmern auf, die abhängig von den strukturellen Zwängen ihrer vertraglich festgelegten Arbeitsverhältnisse sind. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit Zeitverträgen. Die Arbeitgeber sind nicht gezwungen einen angemessenen Lohn zu zahlen, da diese Gruppen von Arbeitnehmern nur sehr schwer eine besser vergütete Arbeitsstelle finden und daraus ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis entsteht.

Die zweite betroffene Gruppe sind die Arbeitnehmer, bei denen ein nicht entsprechend entlohntes Arbeitsverhältnis aus strategischen Gründen eingegangen wird. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit, beispielsweise als Sprungbrett für die weitere berufliche Karriere und um nach hohen Kosten für Studium oder Ausbildung zunächst Geld zu verdienen und später eine besser vergütete Stelle zu bekommen.

Arbeitnehmer mit der Neigung zur exzessiven Verausgabung im Beruf bilden die dritte Gruppe. Hierbei handelt es sich um eine individuelle psychologische Veranlagung oder um

ein motivationales Muster. Die Person sucht Anerkennung und Wertschätzung durch überhöhten, nicht angemessenen Einsatz. Es besteht keine realistische Einschätzung von Anforderungen und Bewältigungsmöglichkeiten. Diese Personen haben kein Bewusstsein für die eigenen Anteile an der Entstehung der Krise.

Die Bedingungen für mangelnde Reziprozität können sowohl einzeln als auch kombiniert zur Entstehung einer Krise beitragen. Bei allen besteht langfristig ein erhebliches Risiko zur Entwicklung von chronischem Stress mit vorzeitiger Erschöpfung bis hin zum Zusammenbruch. Stress tritt immer dann auf, wenn einem hohen Einsatz und hoher Verausgabung keine angemessene Gratifikation gegenüber steht.

Das Modell der beruflichen Gratifikationskrisen wurde anhand von mehreren Studien mit unterschiedlichen Forschungsdesigns empirisch getestet und gut evaluiert. Diese Studien bestätigen die Annahmen von Siegrist. Einen Überblick zu den verschiedenen Studien bieten Marmot et al. (2002) und van Vegchel et al. (2005).

So beschreiben Richter & Hacker (2008) die Untersuchungen als beeindruckend fundiert und bezeichnen das Gratifikationsmodell als zusätzlichen psychosozialen Prädiktor von Stress und erhöhter Herz- Kreislauf- Mortalität.

Obwohl Rösing (2008) kritisiert, dass das Gratifikationsmodell stark der equity- Theorie von Walster et al. (1978) und der Reziprozitäts- Theorie von Buunk & Schaufeli (1999) ähnelt, hält sie zugute, dass das Gratifikationsmodell neue Sichtweisen unter Einbeziehung der Persönlichkeitsmerkmale von Arbeitnehmern einbringt. Auch sieht sie einen positiven Effekt zur Entwicklung neuer Messinstrumente für Längsschnittstudien, die nicht nur eine bestimmte Berufsgruppe untersuchen, was zu einer Verbesserung des Forschungsniveaus beiträgt.

Auch Schaper (2011) hebt die Forschungsergebnisse zum Gratifikationsmodell als hervorragend hervor und verweist auf die Bedeutsamkeit des Ansatzes als Erweiterung des Anforderungs- Kontroll- Modells von Karasek & Theorell (1990).

2.2 Der selbständige gesetzliche Betreuer als neue Profession

2.2.1 Rechtliche Grundlagen

Am 01.01.1992 endete das bis dahin geltende Vormundschaftsrecht und wurde durch das neue Betreuungsrecht für Volljährige ersetzt. Die bis dahin geltende Vormundschaft und die Gebrechlichkeitspflegschaft führten automatisch zur Entmündigung und Geschäftsunfähigkeit der Betroffenen. Deren Rechte waren dadurch unverhältnismäßig eingeschränkt und oblagen stets der Entscheidung und Zustimmung des Vormunds. Sie waren nicht mehr testier und ehefähig. Selbst Angelegenheiten des alltäglichen Lebens, deren Regelungen für die Betroffenen unproblematisch gewesen wären, bedurften der Zustimmung des Vormunds. Die Gebrechlichkeitspflegschaft wurde als geringerer Eingriff in die Rechte der Betroffenen propagiert, da sie sich auf bestimmte Aufgaben wie etwa Aufenthaltsbestimmung, ärztliche Behandlung und Vermögenssorge beschränkte. Jedoch war auch hier die Geschäftsunfähigkeit und damit die Entscheidungs- und Handlungsunfähigkeit der Betroffenen für den entsprechenden Bereich gegeben (Firsching & Dodegge 2010). Der Wille des Vormunds oder Gebrechlichkeitspflegers hatte immer vor dem Willen des Mündels Vorrang (Diekmann 2012). Das alte Vormundschaftsrecht bestand seit in Kraft treten im Jahr 1900 unverändert.

Das neue Betreuungsrecht änderte diesen Missstand grundlegend. Das Betreuungsrecht ist nicht als ein in sich geschlossener Gesetzestext zu verstehen. Es setzt sich aus Vorschriften der folgenden Gesetze zusammen:

- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Gesetz zur Reform des Rechts der Vormundschaft und Pflegschaft für Volljährige (BtG)
- Betreuungsbehördengesetz (BtBG)
- Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG)
- Rechtspflegergesetz (RPfLG)
- Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz (VBVG)
- Gerichtsverfassungsgesetz (GVG)
- Gesetz über die Kosten in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit/
Kostenordnung (KostO)

An dieser Stelle ist zu erahnen, dass das neue Betreuungsrecht ein kompliziertes Konstrukt aus einer Vielzahl von Vorschriften ist. Obwohl die rechtliche Betreuung die gesetzliche Vertretung des Betroffenen durch den gerichtlich bestellten Betreuer beinhaltet, ist sie heute weitgehend als Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderungen in multiplen Problemlagen konzipiert. Die Geschäftsfähigkeit und das Mitspracherecht des Betroffenen bleiben erhalten. Seit Inkrafttreten des 2. Betreuungsrechtsänderungsgesetzes (2. BtÄndG) im Jahr 2005 ist der freie Wille des Betreuten in § 1896 Abs. 1 BGB gestärkt worden, sodass eine rechtliche Betreuung grundsätzlich nicht gegen den Willen des Betroffenen eingerichtet werden darf. Eine Betreuerbestellung ohne Einwilligung des Betroffenen ist

nur möglich, wenn dieser aufgrund seiner Erkrankung nicht mehr in der Lage ist, seinen freien Willen zu erklären und dadurch Gefahr für seine Gesundheit, sein Leben und/oder sein Vermögen besteht (Firsching & Dodegge 2010).

Ein weiterer Schutz vor erheblichem Schaden für das Vermögen oder die Person des Betreuten wurde mit der Vorschrift des § 1903 BGB dem sogenannte Einwilligungsvorbehalt ins Betreuungsgesetz eingebaut. Dieser sieht vor, dass Willenserklärungen des Betroffenen, die seine Person oder sein Vermögen gefährden, der ausdrücklichen Einwilligung des Betreuers bedürfen. Diese Vorschrift bezieht sich jedoch nur auf Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte, die tatsächlich negative Folgen für den Betreuten haben würden z.B. die Aufnahme eines hohen Kredits bei mangelnder Liquidität, ein Hausverkauf unter Wert oder ein medizinisch nicht sinnvoller und nicht notwendiger Eingriff. Die Anordnung des Einwilligungsvorbehalts setzt immer eine bereits bestehende oder gleichzeitig einzurichtende rechtliche Betreuung voraus (Firsching & Dodegge 2010, Bienwald et al. 2011).

Eine weitere Voraussetzung zur Einrichtung einer rechtlichen Betreuung ist gemäß § 1896 Abs. 1 BGB das Vorliegen einer psychischen Erkrankung oder einer geistigen, körperlichen oder seelischen Behinderung, durch die der Betroffene seine Angelegenheiten nicht mehr selbst regeln kann. Dies kann sowohl alle als auch nur bestimmte Angelegenheiten wie z.B. Umgang mit Behörden oder finanzielle Geschäfte betreffen. Die Unfähigkeit zur Regelung seiner Angelegenheiten aufgrund einer der o.g. Erkrankungen muss im Verfahren zur Einrichtung einer rechtlichen Betreuung durch ein ärztliches Attest oder bei mangelnder Einwilligung des Betroffenen durch ein psychiatrisches Gutachten, welches das zuständige Betreuungsgericht einfordert, belegt sein.

Bei der Entscheidung zur Einrichtung einer rechtlichen Betreuung gilt darüber hinaus der Grundsatz der Erforderlichkeit gemäß § 1896 Abs.2 BGB. Demnach darf i.S. des Subsidiaritätsprinzips eine rechtliche Betreuung nur eingerichtet werden, wenn keine anderen Hilfsmöglichkeiten durch Vertrauenspersonen oder Institutionen des sozialen Netzes zur Verbesserung der Problemsituation zur Verfügung stehen und Schaden nicht anders vom Betroffenen abgewendet werden kann (Bienwald et al.2011).

Das Betreuungsgericht bestellt gemäß § 1897 BGB nur natürliche Personen zum rechtlichen Betreuer. Das Betreuungsgesetz stärkt die Übernahme von Betreuungen durch ehrenamtliche Betreuer, indem diese bevorzugt eingesetzt werden. Steht ein ehrenamtlicher Betreuer nicht zur Verfügung oder verlangt die vorliegende Problemsituation des Betroffenen besondere fachliche Kompetenzen, wird ein Berufsbetreuer eingesetzt. Bei der Auswahl des Betreuers hat der Betroffene ein Mitspracherecht. Ist die von ihm gewünschte Person geeignet und in der Lage, die Betreuung ordnungsgemäß zu führen, so muss das Betreuungsgericht seinem Wunsch entsprechen.

Berufsbetreuer sind rechtliche Betreuer, die frei- und hauptberuflich tätig sind. Darüber hinaus stehen gemäß § 1900 BGB Vereinsbetreuer als Mitarbeiter eines Betreuungsvereins z.B. der Diakonie oder des Sozialdienst Katholischer Männer und Frauen sowie Behördenbetreuer als Angestellte der Betreuungsbehörde zur Verfügung. In der vorliegenden Arbeit sind jedoch ausschließlich freiberuflich tätige Berufsbetreuer Gegenstand des Forschungsinteresses.

Die rechtliche Betreuung wird i.S.d. § 1896 Abs. 2 BGB immer für bestimmte Aufgabenkreise eingerichtet, in denen der Betreuer den Betreuten unterstützt, berät und auch

vertritt. Die Aufgabenkreise werden im Beschluss des Betreuungsgerichtes über die Einrichtung einer Betreuung explizit festgelegt. Außerhalb dieser Aufgabenkreise darf der Betreuer nicht tätig werden.

Die rechtliche Betreuung wird gemäß §§ 294 Abs. 3, 295 Abs.2 FamFG immer zeitlich befristet. Mit Fristablauf überprüft das Betreuungsgericht, ob sie im bestehenden Umfang weitergeführt oder aufgehoben werden kann, oder ob die bisherigen Aufgabenkreise durch eine Veränderung der Situation des Betroffenen angepasst werden müssen. Eine Betreuung kann von einem halben Jahr bis zur Höchstdauer von sieben Jahren befristet sein. Sie kann auf Antrag des Betreuten und des Betreuers jederzeit aufgehoben, verlängert oder in ihren Aufgabenkreisen verändert werden.

2.2.2 Tätigkeitsinhalte und Stellung des gesetzlichen Betreuers

Die Tätigkeit des gesetzlichen Betreuers beginnt mit der Verkündung des Betreuungsbeschlusses nach der persönlichen richterlichen Anhörung des Betroffenen gemäß § 34 FamFG. Von der persönlichen Anhörung wird nur in wenigen Ausnahmefällen abgesehen. Ein solcher liegt dann vor, wenn der Betroffene seinen freien Willen nicht äußern kann, oder wenn ihm durch die Anhörung erhebliche gesundheitliche Nachteile entstehen können (Firsching & Dodegge 2010).

Der Beschluss enthält gemäß § 286 FamFG folgende Angaben:

- Angaben zum Betreuten
- Angaben zum gesetzlichen Betreuer
- die Aufgabenkreise, in denen der Betreuer tätig sein soll

- die eventuelle Anordnung eines Einwilligungsvorbehalts zu einem Aufgabenkreis
- Angabe der Frist, in der die Betreuung zu überprüfen ist

Der Betreuungsbeschluss ist durch die angegebenen Aufgabenkreise gewissermaßen der Arbeitsauftrag des Betreuers. Der Betreuer darf den Betroffenen nur innerhalb der festgelegten Aufgabenbereiche beraten, unterstützen und rechtlich vertreten. Alle Angelegenheiten darüber hinaus regelt der Betreute weiterhin selbständig und eigenverantwortlich. Durch diese Norm wird eine rechtliche Betreuung nach dem Grundsatz „So viel wie nötig und so wenig wie möglich“ auf die individuelle Problemsituation des Klienten zugeschnitten. Deshalb sind rechtliche Betreuungen immer im Einzelfall zu betrachten und schwer miteinander vergleichbar.

Das Gesetz benennt keine konkreten Aufgabenkreise. Diese ergeben sich jedoch aus dem zuvor im Betreuungsverfahren ermittelten persönlichen Hilfe- und Handlungsbedarf (Böhm et al. 2012).

Folgende Aufgabenkreise sind möglich:

- Gesundheitsfürsorge: Sicherstellung der medizinischen Versorgung, Einwilligung, Nichteinwilligung oder Widerruf in Untersuchungen, Heilbehandlungen und Operationen
- Aufenthaltsbestimmungsrecht i.V.m. Entscheidung über die geschlossene Unterbringung: Antragstellung und Einwilligung in die Genehmigung der geschlossenen Unterbringung oder freiheitsentziehenden Maßnahmen und deren Kontrolle

- Vermögensrechtliche Angelegenheiten: Verwaltung des Vermögens zur Sicherstellung des Lebensunterhalts, Verwaltung von Kapitalvermögen und Liegenschaften, Schuldenregulierung, Kontrolle von Taschengeldern, Vertretung in Erbschaftsangelegenheiten
- Vertretung gegenüber Behörden, Renten- und sonstigen Leistungsträgern: Geltendmachung, Überprüfung und Kontrolle von Leistungen z.B. der ARGE, der Krankenkasse, der Deutschen Rentenversicherung, privater Versicherungen oder des Landschaftsverbands, Erledigung des anfallenden Schriftverkehrs zur Wahrung von Fristen
- Wohnungsangelegenheiten: Sicherstellung und Erhalt der Wohnung, Organisation von Umzug, Wohnungsauflösung oder Renovierung, Vertretung gegenüber dem Vermieter oder dem Wohnheim, Kontrolle von Miet- oder Heimverträgen
- Postkontrolle: Umleitung der Geschäftspost an den gesetzlichen Betreuer zur Sicherstellung der angemessenen Erledigung
- Vertretung im Ermittlungs- und Strafverfahren: Begleitung und Beratung des Betreuten bei polizeilichen Vernehmungen, Sicherstellung der Vertretung im Strafverfahren durch einen Verteidiger, Erledigung der Korrespondenz mit Gericht und Staatsanwaltschaft
- Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber und in schulischen Angelegenheiten
- Unterstützung in der Ausübung der elterlichen Sorge: Beratung und Begleitung gegenüber dem Jugendamt und dem Familiengericht, im Streitfall Sicherstellung einer anwaltlichen Vertretung, jedoch nicht die tatsächliche Ausübung des Sorgerechts an Stelle des sorgeberechtigten Betreuten

Gemäß § 1901 BGB hat der gesetzliche Betreuer die Angelegenheiten des Betreuten nach dessen Wünschen aber auch zu dessen Wohl zu regeln. Hierin liegt zum Einen die Stärkung des Willens des Betreuten, zum Anderen jedoch auch ein hohes Konfliktpotenzial, da die Wünsche des Betreuten aufgrund seiner eingeschränkten Möglichkeiten oftmals nicht umsetzbar sind. Bergen die Vorstellungen über die Lebensführung eine Gefahr für den Betreuten oder sein Vermögen als dessen Lebensgrundlage, kann der Betreuer diese auch ablehnen. Bei der Abwägung zur Umsetzung von Wünschen des Betreuten bewegt sich der Betreuer immer auf einem schmalen Grad. Einerseits sind eigene Wertvorstellungen des Betreuers hinsichtlich einer gesellschaftlich akzeptierten Lebensführung hinten an zu stellen, da selbst der Wunsch eines Betreuten, sein Leben in der Obdachlosigkeit zu führen, zu akzeptieren ist, wenn er über genügend soziale Kompetenzen und Ressourcen verfügt. Andererseits muss der Betreuer sich jedoch auch gegen den Wunsch des Betreuten durchsetzen, wenn dieser seine Gesundheit oder sein Vermögen durch sein Handeln gefährdet.

Eine weitere Verpflichtung des Betreuers besteht darin, alle Möglichkeiten zu nutzen, um Krankheit und Behinderung des Betreuten zu verbessern oder zu beseitigen. Ist dies nicht möglich, soll zu mindest eine Verschlechterung des Gesundheitszustands verhindert werden. An dieser Stelle wird deutlich, dass der gesetzliche Betreuer trotz aller Selbstbestimmung des Betreuten eine hohe Verantwortung für dessen Wohlergehen trägt.

Alle Maßnahmen, die der Betreuer im Rahmen der Aufgabenkreise der Betreuung durchführt, sind mit dem Betreuten vorab zu besprechen.

Bestimmte Entscheidungen des gesetzlichen Betreuers bedürfen nach §§ 1904 ff BGB der gerichtlichen Genehmigung, da sie in die Persönlichkeitsrechte des Betreuten eingreifen. Hierzu gehören u.a. Einwilligung zu bestimmten Operationen und zur Sterilisation, die

geschlossene Unterbringung, die freiheitsentziehenden Maßnahmen und die Wohnungskündigung.

Um seine Verpflichtung zur Beratung, Unterstützung und rechtlichen Vertretung des Betreuten zu erfüllen, muss ein intensiver persönlicher Kontakt gewährleistet sein. Da es sich bei den Klienten in der rechtlichen Betreuung grundsätzlich um Menschen mit komplexen gesundheitlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Problemen handelt, ist ein kontinuierlicher persönlicher Kontakt und eine von Vertrauen und Transparenz gekennzeichnete Betreuer- Betreuten- Beziehung notwendig.

Der Aufbau und die Pflege des persönlichen Kontakts zum Betreuten verläuft vom ersten Kennenlernen an in unterschiedlichen Phasen (Bauer 2008). Diese Phasen sind geprägt von Kontakt- und Vertrauensaufbau über die Betreuungsplanung, Krisen und Kontaktabbrüchen bis hin zur Notwendigkeit der Betreuungserweiterung oder – einschränkung bei Veränderung der Situation des Betreuten. Besonders Phasen der Betreuungsplanung und Krisenzeiten erfordern einen großen zeitlichen Aufwand. Aufgrund der seit in Krafttreten des 2. BtÄndG im Vergütungsrecht für Betreuer festgelegten Pauschalierung der monatlich für die Führung einer Betreuung zur Verfügung stehenden Stunden von maximal 7 bis minimal 2 Stunden sind die Gestaltungsmöglichkeiten i.S. der persönlichen Betreuung sehr eingeschränkt.

In den ihm zugewiesenen Aufgabenkreisen hat der rechtliche Betreuer die Stellung eines gesetzlichen Vertreters für den Betreuten. Bienwald et al. (2011) beschreiben die gesetzliche Vertretung als Wesensmerkmal der Betreuung. Eine rechtliche Betreuung ohne gesetzliche Vertretung ist nicht möglich. Jedoch schränkt die gesetzliche Vertretung durch den Betreuer die Geschäftsfähigkeit des Betroffenen nicht ein. Beide, Betreuer und Betreuter sind nebeneinander gleichberechtigt entscheidungs- und handlungsfähig. Dies

impliziert, dass es einer guten Kommunikation zwischen beiden bedarf, um parallel verlaufende evtl. widersprechende Rechtsgeschäfte zu vermeiden.

Der gesetzliche Betreuer vertritt den Betreuten als gesetzlicher Vertreter gemäß § 1902 BGB gerichtlich und außergerichtlich. Daher kann er ohne Einverständnis des Betreuten oder gegen dessen Willen Entscheidungen treffen und Willenserklärungen abgeben. Hierdurch hat der Betreuer die Möglichkeit, dem Betreuten Schutz, Hilfe und Unterstützung zukommen zu lassen, wenn dieser aufgrund einer derzeitigen psychischen Dekompensation oder anderer Gründe nicht entscheidungsfähig ist.

Lipp (2004) spricht hinsichtlich der schwierigen Situation zwischen Unterstützung und gesetzlicher Vertretung von den zwei wichtigen Aufgaben der rechtlichen Betreuung. Zum Einen wird durch den unterstützenden, begleitenden und beratenden Charakter gesetzlicher Betreuung die Handlungsfähigkeit von Menschen, deren eingeschränkte Möglichkeiten eine eigenständige Vertretung und Durchsetzung ihrer Interessen nicht zulassen, wieder hergestellt und gewährleistet. Zum Andern stellt die gesetzliche Vertretungsmacht des Betreuers ohne Einverständnis des Betroffenen einen Schutz vor Selbstschädigung dar. Er sieht hierin eine Verwirklichung des Selbstbestimmungsrechts des Betreuten.

Obwohl bei kritischer Betrachtung die rechtliche Betreuung immer ein Eingriff in die in Art. 2 GG für alle Menschen gewährleisteten Rechte auf freie Persönlichkeitsentfaltung und auf die Unverletzlichkeit der Freiheit der Person ist, sieht auch Schulte (2004) diesen Eingriff im positiven Sinne.

In den letzten Jahren hat sich unsere Gesellschaft rasant entwickelt. Es hat eine Umstrukturierung von Fürsorge zu Selbstbestimmung stattgefunden. Dies zieht u.a. eine zunehmende Mitwirkungspflicht jedes Einzelnen nach sich, wo früher von behördlicher Seite Beratung und Unterstützung gewährleistet war. Durch diese Veränderungen haben

immer mehr Menschen Schwierigkeiten, ihre Angelegenheiten zu regeln und ihre Rechte geltend zu machen. Der stetige Anstieg an jährlich neu eingerichteten Betreuungen zeigt einen erhöhten Unterstützungs- und Vertretungsbedarf (BtPRAX ONLINE LEXIKON 2013). Durch den Ausgleich dieser Defizite mit der Bestellung eines rechtlichen Betreuers werden für den Betreuten die notwendige Versorgung und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben wieder hergestellt.

2.2.3 Voraussetzungen zur Berufsausübung

Nach § 1897 Abs. 1 BGB wird eine natürliche Person durch das Betreuungsgericht zum Betreuer bestellt, die geeignet ist, die Angelegenheiten des Betreuten im Rahmen der festgelegten Aufgabenkreise zu besorgen und ihn persönlich zu betreuen. Die persönliche Betreuung umfasst lediglich den persönlichen Kontakt, der notwendig ist, die Angelegenheiten des Betroffenen angemessen zu regeln und Hilfen zu organisieren (Bienwald et al. 2011; Jürgens 2010). Bei der Auswahl des Betreuers ist der Wunsch des Betreuten zur Bestellung einer bestimmten Person zu berücksichtigen, sofern es zu seinem Wohle ist (§ 1897 Abs. 4 BGB). Schlägt der Betreute niemanden vor, werden bei der Auswahl zunächst Verwandte, Ehegatten und Lebensgefährten berücksichtigt (§ 1897 Abs. 5 BGB). Gemäß § 1897 Abs. 6 BGB soll ein Berufsbetreuer nur dann eingesetzt werden, wenn keine andere geeignete Person zur ehrenamtlichen Betreuungsübernahme zur Verfügung steht oder die zu regelnden Angelegenheiten des Betroffenen derart kompliziert sind, dass besondere Kenntnisse zu deren Erledigung erforderlich sind (Böhm et al. 2012).

Die Eignungsfeststellung als Berufsbetreuer obliegt gemäß § 1987 Abs. 7 BGB i.V.m. § 8 BtBG der Betreuungsbehörde. Auf Anweisung des Betreuungsgerichts prüft sie, ob der Bewerber als Berufsbetreuer tätig werden kann. Die einzigen Beurteilungskriterien sind

hier das persönliche Vorstellungsgespräch, die Vorlage eines Führungszeugnisses und einer SCHUFA- Auskunft. Geht man davon aus, dass Betreuungen an Berufsbetreuer vergeben werden, wenn sie durch die Komplexität der Problemlage des Betreuten und dem damit verbundenen Arbeitsaufwand ehrenamtlich mit mehr zu leisten sind (§1897 Abs. 7 BGB i.V.m. §1 Abs.1 Satz 1 VBVG), ist die Eignungsprüfung nach den derzeitigen o.g. Kriterien mehr als fraglich.

Nach Feststellung des unbescholtenen Leumunds des potenziellen Berufsbetreuers bzw. Bewerbers beginnt die Phase der „Probezeit“. In den ersten Monaten seiner Berufstätigkeit bekommt der Bewerber mehrere Betreuungen übertragen. Diese Betreuungen werden im Rahmen des Ehrenamtes geführt und sind nicht nach der Vergütungsordnung des VBVG abrechnungsfähig. Gemäß § 1 VBVG sind Betreuungen erst ab der elften Betreuung abrechnungsfähig, sodass zu Beginn der Berufsausübung die ersten zehn Betreuungen mit der jährlichen Aufwendungspauschale für das Ehrenamt vergütet werden. Ab der elften Betreuung werden dann alle Betreuungen als berufsmäßig geführt bezahlt.

Die o.g. Kriterien zur Anerkennung als Berufsbetreuer nach § 1897 BGB i.V.m. § 8 BtBG implizieren jedoch kein direktes Zulassungsverfahren. Ein Anrecht auf Anerkennung als Berufsbetreuer besteht nicht.

Demnach entscheidet allein der zuständige Betreuungsrichter auf der Grundlage des Berichts der Betreuungsbehörde über die Eignung als Berufsbetreuer. Da der Begriff der „Eignung“ jedoch ein unbestimmter Rechtsbegriff ist, bedarf es einer verbindlichen Definition der Eignung als Berufsbetreuer. Bienwald et al. (2012) ziehen in ihrem Gesetzeskommentar eine Definition in Anlehnung an Begrifflichkeiten der Medizin heran. Demnach bedeutet der Begriff „Eignung“ das Vorhandensein einer psychischen Leistungsfähigkeit und Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die die Erledigung der

übertragenen Aufgaben in effizienter und qualitativ angemessener Weise sicherstellt (Bienwald et al. 2012). Eine nähere Beschreibung der geforderten Fähigkeiten und der Qualität erfolgt jedoch nicht. Auch Firsching & Dodegge (2010) machen die Eignung des Betreuers an seiner psychischen und physischen Stabilität fest, die durch Kontaktfähigkeit, korrekte Erledigung der Aufgaben besonders im Vermögensbereich, Konfliktfähigkeit und im Beziehungsaufbau gekennzeichnet sind. Wie diese Fähigkeiten bei den zukünftigen Berufsbetreuern festgestellt werden können und wer dies überprüfen soll, bleibt jedoch offen. Daher bleibt die Art und Weise der Feststellung der Eignung als Berufsbetreuer damit mehr als fragwürdig.

Nicht zuletzt ergibt sich die Frage nach der Gleichbehandlung der Betroffenen, die bei der Vergabe der Betreuung an einen Berufsbetreuer in der Regel kaum Einfluss auf dessen Auswahl haben. Bei berufsmäßig geführten Betreuungen darf erwartet werden, dass jeder Betreute die gleiche professionelle Unterstützung erhält. Durch die unterschiedlichen Grundprofessionen der Berufsbetreuer kann wohl kein einheitlicher verfügbarer Wissenstand erwartet werden (Oberloskamp et al. 1992).

2.2.4 Vergütung des Berufsbetreuers

Die Vergütung des Berufsbetreuers ist im Gesetz über die Vergütung von Vormündern und Betreuern (Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz / VBVG) geregelt. Die Vorschriften gelten für Vormünder Minderjähriger und für Berufsbetreuer Volljähriger gleichermaßen. Darin wird davon ausgegangen, dass die berufsmäßige Führung von Betreuungen ab einer Fallzahl von mehr als zehn Betreuungen oder einem wöchentlichen Zeitaufwand von mindestens 20 Stunden zur Betreuungsführung vorliegt. Da die Feststellung der notwendigen Arbeitsstunden eher schwierig ist, orientieren sich die Gerichte weitgehend

an der Fallzahl. Somit ist die Berufsausübung ab der elften Betreuung vergütungsfähig (§ 1 VBVG). Die Handhabung der Betreuungsgerichte ist hierbei sehr unterschiedlich. Während einige Gerichte bereits eine Vergütung ab der ersten Betreuung bezahlen, wenn absehbar ist, dass der Betreuer zukünftig so viele Betreuungen führen wird, dass er seinen Lebensunterhalt damit verdienen kann, bezahlen Andere bis zur Einrichtung der elften Betreuung zunächst nur die Pauschale zur Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Betreuungen von 323,- EURO jährlich pro Betreuungsfall. Ab der elften Betreuung sind dann alle geführten Betreuungen nach der Vergütungsordnung abzurechnen.

Die Vergütung setzt sich aus den Komponenten des Stundensatzes und der Stundenpauschale zusammen.

Der Stundensatz richtet sich nach den durch die Grundprofession des Berufsbetreuers nutzbaren Kenntnissen für die Betreuungsführung (§ 4 VBVG) :

- 27,- EURO pro Stunde ohne besonders für die Betreuung nutzbaren Kenntnisse
- 33,50 EURO pro Stunde bei Kenntnissen durch eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Ausbildung (z.B. Erzieher, Krankenpfleger, Bankkaufleute)
- 44,- EURO pro Stunde bei Kenntnissen durch ein abgeschlossenes Studium an einer Hochschule oder einer vergleichbaren Ausbildung (z.B. Sozialarbeiter, Psychologen, Rechtsanwälte, Verwaltungsfachwirte)

Diese Stundensätze sind verbindlich. Hiervon müssen die im Rahmen der freiberuflichen Tätigkeit die entstandenen Aufwendungen bezahlt werden.

Da in der ursprünglichen Fassung des Betreuungsgesetzes von 1992 grundsätzlich alle Tätigkeiten nach dem benötigten Zeitaufwand mit entsprechend geführten

Stundennachweisen abgerechnet wurden, explodierten die Ausgaben der Landeskassen für die Betreuungsführung. Daher wurde im 2. Betreuungsrechtsänderungsgesetz ab dem 01.07.2005 die monatliche Stundenpauschale pro Betreuungsfall eingeführt. Die Stundenpauschalen orientieren sich an der Vermögenssituation des Betreuten und an seiner Wohnsituation. Im ersten Jahr der Betreuungsführung wird eine höhere Stundenpauschale veranschlagt, da davon ausgegangen wird, dass der Betreuer zur Einarbeitung in den Fall mehr Zeit benötigt. Nach einem Jahr bleibt die Stundenpauschale dann gleich.

Es sind folgende Stunden pro Monat pauschal festgelegt:

- Der Betreute lebt nicht im Heim und ist vermögend.
 - 1.- 3. Monat der Betreuung: 8,5 Stunden
 - 4.- 6. Monat der Betreuung: 7 Stunden
 - 7.- 12. Monat der Betreuung: 6 Stunden
 - ab dem zweiten Jahr monatlich 4,5 Stunden

- Der Betreute lebt in einem Heim und ist vermögend.
 - 1.- 3. Monat der Betreuung: 5,5 Stunden
 - 4.- 6. Monat der Betreuung: 4,5 Stunden
 - 7.- 12. Monat der Betreuung: 4 Stunden
 - ab dem zweiten Jahr monatlich 2,5 Stunden

- Der Betreute lebt nicht in einem Heim und ist mittellos.
 - 1.- 3. Monat der Betreuung: 7 Stunden
 - 4.- 6. Monat der Betreuung: 5,5 Stunden
 - 7.- 12. Monat der Betreuung: 5 Stunden
 - ab dem zweiten Jahr monatlich 3,5 Stunden

- Der Betreute lebt in einem Heim und ist mittellos.

1.- 3. Monat der Betreuung: 4,5 Stunden

4.- 6. Monat der Betreuung: 3,5 Stunden

7.- 12. Monat der Betreuung: 3 Stunden

ab dem zweiten Jahr monatlich 2 Stunden

Die Reduzierung der Betreuervergütung auf festgelegte Stundenpauschalen stellt sich in der Praxis recht schwierig dar. Einerseits werden meist Betreuungen mit einem durch die komplexe Problemlage des Klienten umfassenden Handlungsbedarf und vielen Aufgabekreisen an Berufsbetreuer vergeben. Diese Betreuungen überfordern ehrenamtliche Betreuer oftmals und sind ihnen daher meist nicht zumutbar. In diesen schwierigen Betreuungsfällen sind die Stundenpauschalen in der Regel nicht ausreichend, da aufgrund der komplexen Problematik des Falls häufige persönliche Kontakte mit dem Betreuten notwendig sind. Andererseits ist die ursprünglich von der Justiz bei der Festlegung der Stundenpauschalen angedachte Mischkalkulation aus schweren und leichten Betreuungsfällen kaum realisierbar. Bei der Mischkalkulation ging man davon aus, dass freie Stundenkontingente aus den leichten Betreuungsfällen in das höhere, oft nicht ausreichende Zeitbudget der schwierigeren Betreuungsfälle einfließen und dadurch mögliche Einkommenseinbußen ausgleichen. Da Berufsbetreuer nach dem Gesetz jedoch nur eingesetzt werden, wenn die Betreuung einem ehrenamtlichen Betreuer aufgrund des Schwierigkeitsgrades nicht zugemutet werden kann, gelangen einfache Betreuungsfälle mit geringem Handlungsbedarf nur noch selten an Berufsbetreuer. Außerdem ist der Berufsbetreuer gehalten, eine Betreuung an einen ehrenamtlichen Betreuer abzugeben,

wenn sich die Situation des Betreuten gebessert hat und nicht mehr dramatisch ist. Insoweit sind die Möglichkeiten einer sinnvollen Mischkalkulation nahezu nicht gegeben.

Im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz führten Köller und Engels (2009) als Mitarbeiter des Otto-Blume-Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik e.V. eine Evaluation des 2. BtÄndG im Rahmen der Rechtstatsachenforschung durch. Unter anderem wurden in der repräsentativen Erhebung in den Jahren 2005 bis 2007 Berufsbetreuer zu ihrer Einkommenssituation befragt. Bezüglich der Frage nach der Auskömmlichkeit der Vergütung gaben 56% der Befragten an, die Vergütung sei nicht geeignet, den Lebensunterhalt und die Altersversorgung zu sichern. 44% der Befragten hielten die Vergütung zur Bestreitung des aktuellen Lebensunterhalts für ausreichend, jedoch im Hinblick auf eine angemessene Altersversorgung für unzureichend. In der Untersuchung gaben 84% der Befragten an, dass die gezahlte Vergütung nach der Stundenpauschale und der tatsächlich geleistete Stundenaufwand nicht entsprechend sind. Die negative Bewertung des derzeitigen Vergütungssystems korrelierte sehr stark mit dem Gefühl der nicht leistungsgerechten Vergütung bei den Befragten.

Zur gleichen Zeit führte der Bundesverband der Berufsbetreuer/innen e.V. eine Mitgliederbefragung zu den Auswirkungen des 2. BtÄndG durch. Die repräsentativen Ergebnisse zu Fragen der Pauschalvergütungen bilden die Einkommensverhältnisse von Berufsbetreuern gut ab (Schmädeke 2011). So wurde im Jahr 2006 von den befragten Vollzeit arbeitenden Berufsbetreuern ein durchschnittlicher Jahresumsatz nach Umsatzsteuerabzug von 19% i.H.v. 46.800,00 EURO erzielt. Bei der Differenzierung nach Vergütungsstufen ergab sich zwischen der niedrigsten und der höchsten Vergütungsstufe

ein Umsatzunterschied von 25.100,00 EURO. Teilzeittätige mit weniger Betreuungsfällen als Vollzeittätige erzielten nach Abzug der Umsatzsteuer einen durchschnittlichen Jahresumsatz von 19.800,00 EURO.

Bezogen auf die Gesamtgruppe der Befragten vielen durchschnittliche Personal-, Raum-, Sach- und sonstige Kosten i.H.v. 14.783,00 EURO an, die vom durchschnittlichen Jahresumsatz abgezogen werden müssen. Somit betrug das durchschnittliche zu versteuernde Jahreseinkommen der Befragten 32.017,00 EURO.

Aus den Untersuchungsergebnissen geht hervor, dass die Umsatzhöhe stark von der Vergütungsstufe und von der Anzahl der geführten Betreuungen abhängt.

Schmädeke (2011) prüfte im Auftrag des Bundesverbands der Berufsbetreuer/innen e.V., ob die Vergütungspauschale i.H.v. 44,00 EURO brutto pro Stunde der aktuellen Kostensteigerung unter Berücksichtigung der Preisentwicklung der Jahre 2005 bis 2011 angepasst werden muss. In der Untersuchung wurden die derzeitigen Einkommensverhältnisse von Berufsbetreuern mit einem Stundensatz von 44,00 EURO und Sozialarbeitern als Behördenbetreuer verglichen. Das Ergebnis zeigte, dass das Einkommen der Berufsbetreuer insgesamt 13,6 % unter dem der Behördenbetreuer liegt. Daraus ergibt sich im Zuge der Gleichbehandlung und im Hinblick auf ein auskömmliches Einkommen die Notwendigkeit, die Stundenpauschale für Berufsbetreuer seiner Einschätzung nach auf 50,00 EURO anzuheben.

Weiter verweist Schmädeke (2011) auf die Notwendigkeit der Überprüfung und Abänderung der Umsatzsteuerpflicht für Berufsbetreuer. Die Betreuungsvereine sind für die Tätigkeit ihrer Mitarbeiter als Vereinsbetreuer gemäß §4 Nr. 18 UStG von der

Umsatzsteuer befreit. Nach seiner Ansicht fallen auch Berufsbetreuer als Erbringer sozialer Fürsorge unter die Umsatzsteuerbefreiung.

Zwischenzeitlich wurden Berufsbetreuer ab dem 01.07.2013 von der Umsatzsteuer befreit. Aufgrund der Kürze der Zeit liegen noch keine neuen Studien zur Einkommensberechnung und der Auskömmlichkeit vor.

Bisher haben die wissenschaftlichen Untersuchungen zur Einkommenssituation von Berufsbetreuern im Ergebnis immer wieder darauf hingewiesen, dass die Vergütungsstufen und die Stundenpauschalen für Berufsbetreuer zur Erzielung eines Einkommens zu gering sind, das neben der aktuellen Sicherstellung des Lebensunterhalts eine adäquate Altersversorgung ermöglicht. Darüber hinaus fordern die Berufsverbände u.a. die Abschaffung der einzelnen Vergütungsstufen, da alle Berufsbetreuer egal welcher Herkunftsprofession und welchen Ausbildungsstands die selben Anforderungen in der Führung von Betreuungen erfüllen müssen.

2.2.5 Kontrollmechanismen

Der Betreuer führt die Betreuung grundsätzlich eigenverantwortlich und selbständig. Hierbei hat er einen Entscheidungsspielraum, der ihm erlaubt, zwischen unterschiedlichen Maßnahmen zur Erledigung der Angelegenheiten des Betreuten zu wählen. Dieser Entscheidungsspielraum muss, wie bereits beschrieben, das Wohl und die Wünsche des Betreuten so weit wie möglich berücksichtigen (Bienwald et al. 2011; Jürgens 2010). Der Betreuer ist demnach gegenüber einer vom Betreuungsgericht in einem speziellen Fall bevorzugten anderen Vorgehensweise, als der von ihm gewählten, nicht weisungsgebunden (Bienwald et al. 2011; Firsching & Dodegge 2010; Jürgens 2010).

Das Betreuungsgericht hat jedoch gemäß §1837 BGB den Betreuer zu beraten und zu kontrollieren, inwieweit er seinen Pflichten in der Betreuungsführung ordnungsgemäß nachkommt. Diese Beratungs- und Kontrollaufgaben obliegen gemäß des Rechtspflegergesetzes dem zuständigen Rechtspfleger und nicht, wie häufig angenommen, dem Betreuungsrichter (Jürgens 2010). Der Rechtspfleger muss bei Pflichtverletzungen und pflichtwidrigem Verhalten des Betreuers einschreiten.

Im Rahmen der Betreuungsführung ist der Begriff der Pflichtwidrigkeit rechtsverbindlich definiert und nicht Ermessenssache des zuständigen Rechtspflegers. „Pflichtwidrigkeiten sind Verstöße gegen konkrete, sich aus dem Gesetz oder einer Anordnung des Gerichts ergebende Handlungspflichten bzw. allgemein gegen die Pflicht zur gewissenhaften Führung der Betreuung.“ (Jürgens 2010, S.165). Diese Definition ist in allen Instanzen verbindlich. Die Pflichtverletzung setzt jedoch nicht unbedingt die Verursachung eines Schadens für den Betreuten oder seine Gefährdung voraus. Auch das Überschreiten seines Entscheidungsfreiraums, dessen Missbrauchs oder das Nichtnutzen des Entscheidungsspielraums bedeutet pflichtwidriges Handeln des Betreuers (Jürgens 2010).

Als Maßnahmen zur Ahndung von pflichtwidrigem Verhalten hat das Betreuungsgericht unterschiedliche Möglichkeiten. Zum Einen kann es gegenüber dem Betreuer Gebote und Verbote aussprechen. In diesem Zusammenhang hat das Betreuungsgericht dann doch ein Weisungsrecht, an das der Betreuer gebunden ist. Kommt der Betreuer diesen Weisungen nicht nach, kann ein Zwangsgeld bis zu maximal 25.000,00 EURO gemäß § 35 Abs.3 FamFG erhoben werden. Das Zwangsgeld ist zur Erzwingung der Einhaltung der Weisung gedacht. Zum Anderen kann dem Betreuer in den entsprechenden Aufgabenkreisen seine Vertretungsvollmacht oder sogar im Rahmen der einstweiligen Anordnung das Betreueramt entzogen werden (Jürgens 2010).

Zur Kontrolle der gewissenhaften Ausübung des Betreueramts stehen dem Betreuungsgericht gemäß § 1840 ff BGB die Instrumente des Jahresberichts und der Rechnungslegung zur Verfügung. Im Jahresbericht, der einmal jährlich abzugeben ist, berichtet der Betreuer über alle betreuungsrelevanten Ereignisse und Entwicklungen der persönlichen Verhältnisse im Berichtszeitraum. Einige Betreuungsgerichte erwarten Angaben zur Häufigkeit der Kontakte zum Klienten, um sicherzustellen, dass Betreute nicht auf bürokratische Weise verwaltet werden. Hat der Betreuer die Vermögenssorge inne, wird gleichzeitig im Rahmen der Rechnungslegung durch eine Einnahmen- Ausgaben-Rechnung die ordnungsgemäße Verwaltung des Vermögens im Berichtszeitraum mit dazugehörigen Belegen dokumentiert. Bei der Verwaltung größerer Vermögen wird durch Angaben zur mündelsicheren Geldanlage die gewinnbringende Verzinsung geprüft. Nach Prüfung durch den Rechtspfleger erhält der Betreuer einen Abnahmebescheid zur sachlichen und rechnerischen Richtigkeit der Vermögensverwaltung.

Als ein weiteres Kontrollinstrument der Betreuertätigkeit wird die Anforderung eines Betreuungsplans zu Beginn der Betreuung gesehen, aus dem die auf die individuelle Problematik des Falls abgestimmten Ziele und die geplanten Umsetzungsstrategien hervorgehen (§1901 Abs.4 BGB). Diese Betreuungsplanung ist nicht zwingend und nur in geeigneten Fällen anwendbar. Da weder eine nähere Bestimmung zum Begriff „geeignete Fälle“ gegeben ist noch aus der Vorschrift hervorgeht, wie mit der Betreuungsplanung weiter zu verfahren ist, wird sie von Betreuungsgerichten kaum eingefordert. Untersuchungen von Köller und Engels (2009) ergaben, dass für 71% der Betreuungsgerichte eine Betreuungsplanung für weitere gerichtliche Entscheidung nicht von Bedeutung ist. Mehr als die Hälfte der Gerichte hielten die Betreuungsplanung zur

Beurteilung des Betreuungsverlaufs nicht für wichtig. Bei 75% der Gerichte wurde der Betreute selbst an der Betreuungsplanung nicht beteiligt, was auf die geringe Akzeptanz des Betreuungsplans im Hinblick auf die Überprüfung der Qualität der Betreuungsführung schließen lässt.

Vor der Einführung des 2.BtÄndG mussten Berufsbetreuer den Vergütungsanträgen eine genaue Aufstellung der Tätigkeitsinhalte und der dazu benötigten Zeit beifügen. Hierüber hatten die Rechtspfleger die Möglichkeit, die zur Ausübung der persönlichen Betreuung notwendigen Kontakte zwischen Betreuern und Betreuten zu prüfen. Mit der Pauschalvergütung ist dieser Tätigkeitsnachweis weggefallen und damit auch die Kontrollmöglichkeit der persönlichen Betreuung. Hierzu könnte bei der derzeitigen Gesetzeslage nur der Betreute selbst Auskunft geben. Köller und Engels (2009) berichten jedoch in ihrem Rechtstatsachenbericht von durchschnittlich drei Kontakten des Gerichts zum jeweiligen Betreuten, wovon 70% schriftlichen Kontakt und nur 30% persönlichen Kontakt ausmache. Es ist daher davon auszugehen, dass Auskünfte zur Durchführung der persönlichen Betreuung dem Rechtspfleger eher nicht vorliegen.

Seit Bestehen des Betreuungsrechts wurden diese Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Qualität der Betreuungsführung kritisiert. Crefeld (2004) weist dem Staat, der Betreuern die Verantwortung für die Wahrnehmung der Rechte psychisch kranker und behinderter Menschen überträgt, die ordnungsgemäße und wirksame Erfüllung dieser Aufgabe zu überwachen, zu. In der einschlägigen Fachliteratur wird der Betreuer als durch den Staat „hoheitlich bestellter Treuhänder“ mit einer erheblichen Verantwortung für das Leben des Betreuten bezeichnet (Crefeld 2008; Jürgens 2010). Gleichzeitig führt Crefeld (2008) aus: „Der Betreuer hat *Macht* über den von ihm Betreuten: Macht, die ungeschickt gehandhabt

und in Einzelfällen auch missbraucht werden kann.“ (Crefeld 2008, S.150). Daher sollte die Kontrolle sich neben der korrekten Erfüllung der Vermögensverwaltung vor allem auf die unterstützende und rehabilitative Aufgabe der persönlichen Betreuung konzentrieren.

Bauer (2008) schreibt dazu:

Das Gericht hat keine wirklich verlässlichen Erkenntnisquellen außerhalb der Selbstdarstellung des Betreuers mehr, um rechtzeitig bemerken zu können, ab wann sich die Tätigkeit des Betreuers von der am Willen des Betreuten orientierten persönlichen Betreuung zu einer Routineverwaltung von Menschen wandelt, zu denen der Betreuer jeglichen Bezug verloren hat. (Bauer 2008, S. 139)

Der wenig beachtete Betreuungsplan eignet sich nach Ansicht von Oeschger und Walther (2005) nicht zur Beurteilung des fachlichen Handelns des Betreuers. Insbesondere verweisen sie darauf, dass der im Gesetz verwendete Begriff des „Betreuungsplans“ unbestimmt ist und von Gerichten, Betreuungsbehörden und Betreuern mit unterschiedlichen Inhalten gefüllt wird. Walther (2005) kritisiert weiterhin, dass der Gesetzgeber es völlig versäumt hat, Standards für den Betreuungsplan festzulegen und die an seiner Erstellung Beteiligten zu benennen. Ebenso bleibt bis heute unklar, was weiterhin mit dem einmal erstellten Betreuungsplan passiert. Sinnvoll wäre wie z.B. beim Hilfeplan in der Eingliederungshilfe eine Überprüfung der Zielerreichung und ggf. Modifikation der Ziele nach einem Jahr.

Insgesamt beschränken sich die dem Gericht zur Verfügung stehenden Kontrollmöglichkeiten auf bürokratische Verwaltungsinstrumente. Eine Überprüfung der

vom Betreuer eingereichten Berichte durch ein Gespräch mit dem Betreuten selbst findet nicht statt. Lediglich der Prüfbericht mit der Feststellung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit der Vermögensverwaltung wird den Betreuten in Kopie zugestellt. Weder bei der Bewertung des Betreuungsplans noch hinsichtlich des Jahresberichts zum Verlauf der Betreuungsarbeit bezieht das Gericht den Betreuten mit ein und legt Wert auf seine Sicht der Dinge. Vielmehr gehen die Gerichte davon aus, dass der Betreute sich bei Unregelmäßigkeiten oder Unzufriedenheit bei der Betreuungsbehörde oder dem Gericht meldet. Da Betreute jedoch meist Menschen mit vielen Einschränkungen und Defiziten sind und daher gerade nicht für ihre Rechte einstehen können, sind sie dazu eher selten in der Lage.

2.2.6 Problematik der Professionalisierung

Die berufsmäßige Führung von gesetzlichen Betreuungen ist nach dem Betreuungsgesetz die Ausnahme und nur zulässig, wenn kein ehrenamtlicher Betreuer zur Verfügung steht oder die Problemlage des Betreuten so komplex ist, dass besondere Kenntnisse zur Regelung der Angelegenheiten erforderlich sind und die Betreuung einem Ehrenamtler nicht zugemutet werden kann. Obwohl viele ehrenamtliche Betreuer aufgrund des fehlenden Fachwissens mit der rechtlichen Vertretung überfordert sind und die steigende Nachfrage nach Unterstützung von behinderten Menschen durch die Fallübernahme von ehrenamtlich Tätigen begrenzt ist, bleibt die beruflich geführte Betreuung damit trotzdem die Ausnahme. Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber keine Regelungen zur Anerkennung von Berufsbetreuungen als Profession getroffen. Diese Situation ist für die ca. 11.000 freiberuflich tätigen Betreuer in Deutschland (Bundesverband der Berufs-

betreuer/innen e.V. 2010 b) nicht tragbar. Auch für die Menschen, die rechtliche Betreuung in Anspruch nehmen, hat die aktuelle Situation Folgen.

Mit Blick auf die Qualitätssicherung ergibt sich der Anspruch der Menschen mit rechtlicher Betreuung, dass sie einen Betreuer zur Seite gestellt bekommen, der über ein umfassendes für diese Tätigkeit notwendiges Wissen verfügt. Hierauf muss sich der Betreute verlassen können. Bereits im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland ist der Gleichheitsgrundsatz für alle Menschen verankert. Auch die UN- Behindertenrechtskonvention (CRDD), die seit 2009 für Deutschland rechtlich bindend ist, hat im Umgang mit behinderten Menschen neue Maßstäbe gesetzt (UN- Generalversammlung 2006). Die in Art.3 CRPD garantierte Teilhabe an der Gesellschaft und die Chancengleichheit implizieren, dass jedem Behinderten die gleiche Qualität und Fachlichkeit bei Unterstützungs- und Hilfsangeboten zukommen muss. Art. 4 Abs.1 a, b CRPD verpflichtet die Vertragsstaaten durch gesetzliche Regelungen die Umsetzung des Art. 3 CRPD zu gewährleisten. Sind diese im geltenden Recht nicht gegeben, ist dieses zu ändern. Gemäß Art. 4 Abs.1i CRPD verpflichten sich die Vertragsstaaten zur Schulung von Fachkräften, um die Umsetzung der Rechte auf qualitativ hohem Niveau zu gewährleisten. Die UN- Behindertenrechtskonvention ist in besonderem Maße für behinderte Menschen in der rechtlichen Betreuung gültig, da in keinem anderen Bereich der Behindertenarbeit ein so umfassendes und in die Rechte des Betroffenen eingreifendes Unterstützungsangebot gegeben ist. Daher sind Maßnahmen zur Professionalisierung des Berufs „rechtliche Betreuung“ unumgänglich (Funk 2010; Förter- Vondy & Freter 2011).

Die Haltung der Politik ist hierzu jedoch eine Andere. Schon die Verortung der rechtlichen Betreuung im Ressort der Justiz erscheint fraglich, da das vorhergehende Vormundschafts-

und PflEGschaftsrecht als Arbeitsfeld der staatlichen Rechtsfürsorge im Fachbereich der Sozialen Arbeit akzeptiert war. Daher wäre eine Zuordnung der rechtlichen Betreuung zum Ressort des Sozialen zur Entwicklung einer beruflichen Identität wichtig, da rechtliche Betreuer als Experten des sozialen Rechts in der Verantwortung ihrer Vertretungsvollmacht gegenüber dem Betreuten hohe Kompetenzen der Rechtsanwendung und deren Umsetzung zur Lösung komplexer Problemlagen vorweisen müssen. Darüber hinaus erfordert die Führung rechtlicher Betreuung Fähigkeiten zur Gestaltung psychosozialer Beratungs- und Unterstützungsprozesse (Crefeld 2009). Konkret beschreiben Zander, Lanzerath, Crefeld und Brill (2002) die vom Betreuer geforderten Handlungskompetenzen wie professionellen Beziehungsaufbau, Kommunikationsfähigkeit mit behinderten Menschen, flexibles Beziehungsmanagement und den reflektierten Umgang mit Distanz und Nähe sowie die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns als Inhalte des „Methodeninventars der Sozialen Arbeit“ (Zander et al. 2002, S. 88). Auch Oberloskamp et al. (1992) und Fesel (1996) sehen in ihren kritischen Beiträgen zur Eignung als Betreuer die Ausbildung des Sozialarbeiters als derzeit bestmögliche Voraussetzung zur Berufsausübung. Schimke (2008) spricht sogar von einem sozialarbeiterischen Profil der Betreuung zur Arbeit mit schwierigen Betreuungsfällen. Lediglich bzgl. der wirtschaftlichen Kenntnisse ist hier Fortbildungsbedarf, da das Studium der Sozialen Arbeit in diesem Bereich kaum Kenntnisse vermittelt.

Für die Betreuungsrichter gestaltet sich die Auswahl des im konkreten Fall geeigneten Betreuers aufgrund der kunterbunten Palette zur Verfügung stehender Berufsbetreuer aus unterschiedlichen Herkunftsberufen schwierig. Fesel (1996) beschreibt diese Situation als Dilemma für die Betreuungsrichter, da es bisher keine anerkannten Standards zur Berufsausübung gibt, die eine Eignung überprüfbar macht. Derzeit bringt jeder Berufs-

betreuer unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten in seine Arbeit ein. Was an Kompetenzen fehlt, muss sich eigenverantwortlich angeeignet werden und sei es über „learning by doing“. Dieser Zustand ist hinsichtlich der umfassenden Vertretungsmacht des Betreuers gegenüber dem Betreuten unverantwortlich und für Gerichte, Berufsbetreuer und besonders für die betreuten Menschen untragbar.

Berufs- und Fachverbände setzen sich seit Inkrafttreten des neuen Betreuungsrechts für einheitliche Standards zur Berufsausübung, eine einheitliche Berufsausbildung, ein einheitliches Vergütungssystem und eine Anerkennung als Profession „freiberuflicher gesetzlicher Betreuung“ ein. Berufliche Leistung wird an ihrer Fachlichkeit gemessen, die vor Beginn der Berufstätigkeit nachgewiesen sein muss (Förster-Vondey & Freter 2011). Selbst unter Berücksichtigung des Berufs „Rechtliche Betreuung“ als Ausnahmefall zur ehrenamtlichen Betreuung ist die Sichtweise der Politik, dass jeder, der seine eigenen Angelegenheiten regeln kann, befähigt ist, eine rechtliche Betreuung zu führen, nicht zu akzeptieren. Crefeld (2004) weist darauf hin, dass in vielen anderen Bereichen z.B. bei Feuerwehr, Sportvereinen und Telefonseelsorge ehrenamtliche Mitarbeiter gut ausgebildet und im Verlauf ihrer Tätigkeit kontinuierlich weitergebildet werden. Was hier für das Ehrenamt gilt, wird im Bereich Betreuung nicht einmal für die hauptamtliche Tätigkeit des Betreuers als Vertrauensperson des Staates für die Betroffenen vorausgesetzt. Weiterhin führt Crefeld (2004) aus, dass die rechtliche Betreuung als staatliche Leistung aus Steuergeldern finanziert wird. Daher hat der Staat auch die Verpflichtung, die finanziellen Mittel nur für fachkompetente, qualitativ hochwertige Leistungen für die Betroffenen bereitzustellen. Dies bedeutet, dass alle Berufsbetreuer ein gleich hohes Niveau an sozialgutachterlicher Kompetenz und sozialarbeiterischer Expertise vorhalten müssen, um

ihre Aufgabe rechtlicher Vertretung und persönliche Betreuung für alle Betreuten gleichermaßen sicherzustellen (Crefeld 2009). Die derzeitige Rechtslage genügt diesem Anspruch nicht. Hierzu bedarf es einheitlicher und überprüfbarer beruflicher Standards, die einen einheitlichen Wissensstand der Berufsbetreuer garantieren sowie berufsethische Leitlinien, die für alle Berufsbetreuer verpflichtend sind.

Sowohl in der einschlägigen Fachliteratur als auch von den Berufs- und Fachverbänden wird seit Jahren die Professionalisierung der Berufsbetreuung und deren Anerkennung als freier Beruf gefordert. Aus verfassungsrechtlicher Sicht erfüllt die Berufsbetreuung derzeit lediglich die Voraussetzung eines Berufes. Nach der Abschaffung der Gewerbesteuerpflicht sind Berufsbetreuer allenfalls freiberuflich tätig. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Berufsbetreuung als freier Beruf anerkannt ist. Hierzu hat sich das Bundesverfassungsgericht durch mehrere Entscheidungen u.a. mit der Argumentation des Urteils vom 11.03.2008 (AZ.: BVerwG 6 B 2.08) klar positioniert, indem es davon ausgeht, dass eine berufliche Tätigkeit, die jeder auch ehrenamtlich ausführen kann, keine besonderen Kenntnisse erfordert und daher keine wissenschaftliche Grundlage benötigt.

Adler (1998) bezeichnet die Berufsbetreuung in seiner Auseinandersetzung mit der Thematik der Anerkennung als freier Beruf derzeit als „Schwellenprofession“. Die professionstypischen Merkmale eines freien Berufs liegen durchaus vor, jedoch stehen die bereits hinreichend beschriebenen Kriterien des Vorrangs der Ehrenamtlichkeit, keiner explizit notwendigen beruflichen Qualifikation und begrenzter Weisungsfreiheit durch die Notwendigkeit vormundschaftsgerichtlicher Genehmigungspflicht in einzelnen Bereichen der Professionalisierung entgegen.

Funk (2010) sieht die soziologischen Merkmale für eine Freiberuflichkeit erfüllt:

- Erbringung geistig- ideeller Dienste
- Gemeinwohlbezug für die Gesellschaft
- Hohe Qualifikation und Kompetenz der Berufsausübenden
- Leistungen in Abstimmung auf die individuelle Problematik des Klienten
- Persönliche Leistungserbringung mit Bindung an den bestellten Betreuer
- Aufbau eines Vertrauensverhältnisses unter Einhaltung beruflicher Schweigepflicht
- Vertrauensverhältnis zu den Betreuungsgerichten als Auftraggeber und dessen freie Wahlentscheidung bei der Auftragsvergabe
- Eigenverantwortlichkeit und Weisungsfreiheit
- Wirtschaftliche Unabhängigkeit und Handeln auf eigenes Risiko

Funk (2010) weist jedoch auch darauf hin, dass eine strenge Trennung zwischen Ehrenamt und Berufsbetreuung vollzogen werden muss. Nur dann kann eine Professionalisierung mit Akademisierung und Anerkennung als Freier Beruf erfolgen.

Ein erster Schritt in diesem Prozess wäre die Verpflichtung für Berufsbetreuer, durch eine entsprechende Ausbildung ein gleiches Niveau an Fachkompetenz und damit die gleiche Qualität für jeden Betreuten sicherzustellen. Hierzu gibt es bereits verschiedene Curricula in Form von Masterstudiengängen. Der Bundesverband der Berufsbetreuer/innen e.V. ist bereits seit einiger Zeit mit Vertretern der Politik im Gespräch, entsprechende Ausbildungen als Voraussetzung zum Berufszugang zu implementieren. Für bereits tätige Berufsbetreuer soll in diesem Zusammenhang Bestandsschutz bestehen, damit deren

Existenzen gesichert bleiben. Mit dieser Regelung könnte den Bedenken vieler Berufsbetreuer gegenüber den Professionalisierungsbemühungen begegnet werden.

Ein zweiter Schritt wäre die Qualitätssicherung der Berufsbetreuung durch die Teilnahme an einem Qualitätsmanagement. Hier hat der Bundesverband der Berufsbetreuer/innen e.V. bereits mit dem seit 2006 bestehenden Qualitätsregister die Initiative ergriffen, in dem sich Berufsbetreuer unabhängig von einer Verbandsmitgliedschaft freiwillig anerkennen lassen können.

Die durchaus positiven Bemühungen sind lediglich kleine Schritte in der Entwicklung der Profession „Berufsbetreuung“. Funk (2010) entwickelt ein Modell mit dem Ziel der Gründung einer Berufskammer, wie es in anderen freien Berufen z.B. den Anwälten, Steuerberatern oder Heilberufen bereits existiert. Berufszugang, Verpflichtung der Mitglieder gegenüber der Einhaltung von Standards und Berufsethik sowie Qualitätsregister könnten über die Berufskammer eigenverantwortlich geregelt werden. Eine Mitgliedschaft wäre für jeden Berufsbetreuer verpflichtend.

Unabdingbar zur Erreichung dieses Ziels ist jedoch die Einsicht der Politiker, an dieser Entwicklung mitzuwirken und in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden die entsprechenden Voraussetzungen zur Professionalisierung des Berufsstandes „Berufsbetreuung“ zu schaffen. Die Politik bleibt jedoch bis heute angesichts der geschilderten Problematik eine Antwort schuldig.

3. Hypothesen

Zu der in Kapitel 1 vorgestellten Thematik und Fragestellung wurden 14 Hypothesen gebildet, mit denen die Überprüfung möglicher Unterschiede in der Stresswahrnehmung der Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung in der Sozialen Arbeit (MFA) und der Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) durchgeführt wird. Es wird erwartet, dass die Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung durch die in ihrer Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Techniken zum Umgang mit beruflichen Belastungen weniger stressanfällig sind als ihre Kollegen ohne diese fachspezifischen Kenntnisse.

Weiterhin werden Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft in ihrer Stresswahrnehmung mit Berufsbetreuern ohne Bürogemeinschaft verglichen. Bei dieser Fragestellung wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer in einer Bürogemeinschaft durch die Austauschmöglichkeiten mit den Kollegen mehr soziale Unterstützung erhalten und dadurch weniger Stress erleben. Hierzu wurden 3 Hypothesen gebildet.

Die letzte Hypothese bezieht sich auf den Vergleich der Stresswahrnehmung der Berufsbetreuer, die Supervision in Anspruch nehmen, mit denen, die keine Supervision in Anspruch nehmen. Es wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer mit Supervision weniger stressanfällig sind als die Kollegen ohne Supervision. Sie können in der Supervision berufliche Problemsituationen reflektieren und Lösungsmöglichkeiten finden. Supervision ist in allen Bereichen der sozialen Arbeit eine anerkannte Form des Copings zur Erhaltung der eigenen psychosozialen Gesundheit.

Alle Hypothesen sind einseitig gerichtete Unterschiedshypothesen.

Im Folgenden werden die einzelnen Hypothesen mit der dazugehörigen Fragestellung und dem zur Operationalisierung verwendeten Messinstrument vorgestellt.

Hypothese 1

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) nehmen eine höhere Arbeitsbelastung wahr als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung (MFA).“

Es wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung aufgrund ihrer geringeren Fachkenntnisse im Bereich der Sozialen Arbeit für bestimmte

Arbeitsabläufe mehr Zeit zur Recherche und Durchführung benötigen als ihre Kollegen mit fachspezifischer Ausbildung in der Sozialen Arbeit. Dies führt möglicherweise angesichts der in Kapitel 2.2.2 geschilderten Tätigkeitsinhalte der gesetzlichen Betreuung zu einer Arbeitsüberlastung.

Die Hypothese wird mit der Skala „Arbeitsüberlastung“ (UEBE) des Trierer Inventars zum chronischen Stress (TICS) mittels t- Test überprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 2

„Berufsbetreuer OFA empfinden die soziale Belastung (interpersonelle Kontakte, Beziehungsanforderungen, soziale Interaktionen) durch die Beschäftigung mit Belangen der Klienten stärker als Berufsbetreuer MFA.“

Berufsbetreuer MFA haben im Studium der Sozialen Arbeit Kenntnisse über Beziehungsaufbau und Beziehungsgestaltung zu Menschen mit multiplen Problemlagen erlernt. Sie verfügen über ein Repertoire von Techniken des beruflichen Handelns, das sie befähigt, mit schwierigen Klienten und schwierigen Situation entsprechend umzugehen. Ebenso besitzen sie durch ihre Ausbildung Kenntnisse über soziale Hilfesysteme, die für ihre Tätigkeit unabdingbar sind. Berufsbetreuer OFA müssen sich diese Kenntnisse erst während ihrer bereits laufenden Berufstätigkeit aneignen, was zu einer hohen Belastung führen kann.

Die Hypothese wird mit der Skala „Soziale Überlastung“ (SOUE) des TICS mittels t-Test überprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 3

„Berufsbetreuer OFA haben häufiger Angst, Fehlentscheidungen für den Klienten zu treffen als Berufsbetreuer MFA.“

Wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben, müssen Berufsbetreuer über ein großes Wissen sowohl im juristischen Bereich als auch im medizinischen und psychologischen Bereich verfügen, um den Klienten in den verschiedenen Aufgabenbereichen sicher beraten und vertreten zu

können. Viele Entscheidungen müssen vom Betreuer für den Klienten getroffen werden, wenn dieser selbst aufgrund seiner Erkrankung dazu nicht in der Lage ist. Diese Entscheidungen muss der Betreuer sowohl vor dem Klienten als auch vor dem Amtsgericht sicher vertreten und verantworten können. Daher wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer MFA aufgrund ihrer Ausbildung Fehlentscheidungen weniger fürchten als Berufsbetreuer OFA.

Die Hypothesenprüfung wird mit der Skala „Chronische Besorgnis“ (SORG) des TICS mittels t- Test durchgeführt (Schulz et al. 2004).

Hypothese 4

„Berufsbetreuer OFA haben häufiger Angst, den Anforderungen der Amtsgerichte nicht zu entsprechen als Berufsbetreuer MFA.“

Der Gesetzgeber setzt für die Übernahme gesetzlicher Betreuungen und die berufsmäßige Ausübung des Amtes keinerlei Ausbildung voraus und erwartet von allen Berufsbetreuern, egal aus welchem Herkunftsberuf sie kommen, die gleichen Kompetenzen und den gleichen Wissensstand. Diese Anforderungen können bei Berufsbetreuern OFA zur Belastung werden, da von der Beurteilung ihrer Betreuungsführung durch das Amtsgericht ihre berufliche Existenz abhängt. Insofern können Berufsbetreuer OFA einen größeren Erfolgsdruck wahrnehmen als Berufsbetreuer MFA, die durch ihre höhere Fachlichkeit über mehr Sicherheit bzgl. ihres beruflichen Handelns verfügen.

Die Hypothese wird durch die Skala „Erfolgsdruck“ (ERDR) des TICS mit dem t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 5

„Berufsbetreuer OFA empfinden ihre Arbeit häufiger als unzureichend als Berufsbetreuer MFA.“

Durch die sozialarbeiterischen Kenntnisse fühlen sich Berufsbetreuer MFA seltener durch schwierige Aufgaben und Entscheidungen überfordert und bei der Bewältigung schwieriger

Probleme sicherer als ihre Kollegen OFA. Daher wird vermutet, dass Berufsbetreuer OFA durch die hohen Anforderungen und den Druck notwendiger, oft schneller Entscheidungen höher belastet sind.

Die Hypothesenprüfung wird mit der Skala „Überforderung bei der Arbeit“ (UEFO) des TICS mittels t- Test durchgeführt (Schulz et al. 2004).

Hypothese 6

„Berufsbetreuer OFA empfinden einen stärkeren Erfolgsdruck als Berufsbetreuer MFA.“

An Berufsbetreuer werden nicht nur, wie in Hypothese 4 formuliert, hohe Anforderungen und Fachkompetenz von Seiten der Gerichte gefordert sondern auch von Ämtern und Leistungsträgern. Die Erwartungen an die fachliche Kompetenz des jeweiligen Berufsbetreibers sind auch hier sehr hoch und können zu belastendem Erfolgsdruck bei Berufsbetreuern OFA führen.

Die Hypothese wird mit der Skala „Erfolgsdruck“ (ERDR) des TICS mittels t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 7

„Berufsbetreuer OFA erfahren weniger soziale Anerkennung als Berufsbetreuer MFA.“

Obwohl an Berufsbetreuer MFA und Berufsbetreuer OFA die gleichen hohen Anforderungen und Kompetenzen in der rechtlichen Vertretung ihrer Klienten gestellt werden, werden Berufsbetreuer OFA für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt als ihre Kollegen MFA. Dadurch erfährt ihre Arbeit eine geringere Anerkennung und Wertschätzung. Die Hypothese soll klären, inwieweit Berufsbetreuer OFA diese Tatsache wahrnehmen.

Die Hypothese wird mit der Skala „Mangel an sozialer Anerkennung“ des TICS mittels t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 8

„Berufsbetreuer OFA spüren häufiger eine innere Ablehnung gegen die Arbeit als Berufsbetreuer MFA.“

Berufsbetreuer müssen in der rechtlichen Vertretung von Klienten häufig Angelegenheiten in deren Interesse regeln, die sie innerlich ablehnen und die sich nicht mit den eigenen moralischen und ethischen Grundsätzen vereinbaren lassen. Dies kommt z.B. beim Aufgabenkreis „Vertretung in Straf- und Ermittlungsverfahren“ oder „Wohnungsangelegenheiten“ vor. Hier werden Andere häufig geschädigt. Der Berufsbetreuer muss jedoch die Interessen seines Klienten vertreten, egal wie er persönlich dazu steht. Bei dieser Hypothese wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer MFA gelernt haben, persönliche Wertmaßstäbe nicht auf den Klienten zu übertragen und mit professioneller Distanz die Angelegenheiten im Interesse des Klienten zu erledigen. Ist der Betreuer hierzu nicht in der Lage, kommt es zur inneren Ablehnung des Klienten und der eigenen Arbeit. Berufsbetreuer OFA können demnach mehr Probleme mit dem inneren Konflikt und der inneren Ablehnung ihrer Arbeit haben.

Die Hypothese wird durch die Skala „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ (UNZU) des TICS mittels t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 9

„Berufsbetreuer OFA fühlen sich bei komplexen Arbeitsanforderungen häufiger überfordert als Berufsbetreuer MFA.“

Diese Hypothese soll überprüfen, inwieweit Berufsbetreuer OFA hinsichtlich der Regelung von komplexen Problemsituationen aufgrund des geringeren Basiswissens, über das Berufsbetreuer MFA aber durch ihre sozialarbeiterische Ausbildung verfügen, häufiger Belastungen wahrnehmen. Vermutlich können diese Belastungen durch einen größeren Aufwand zur Recherche und Entscheidung der weiteren Vorgehensweise entstehen.

Die Prüfung der Hypothese wird mit der Skala „Überforderung bei der Arbeit“ (UEFO) des TICS mittels t-Test durchgeführt (Schulz et al. 2004).

Hypothese 10

„Berufsbetreuer OFA nehmen Entscheidungen gegen den Willen des Betreuten stärker belastend wahr als Berufsbetreuer MFA.“

Berufsbetreuer MFA lernen in der sozialarbeiterischen Ausbildung durch die Anwendung methodischer Ansätze sowie klientenbezogener Interventionsformen problematische Situationen in der Beziehung zum Klienten zu lösen. Diese methodischen Ansätze ermöglichen einen problem- und lösungsorientierten Umgang mit Konflikten zwischen Betreuer und Klient. Es wird angenommen, dass Berufsbetreuer OFA über diese Fertigkeiten nicht verfügen und daher notwendige Entscheidungen gegen den Willen, aber zum Wohle des Klienten als stressreicher empfinden als Berufsbetreuer MFA.

Die Hypothese wird mit der Skala „Soziale Spannungen“ (SOZS) des TICS mit t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 11

„Berufsbetreuer OFA haben weniger Kontakte zum beruflichen Austausch als Berufsbetreuer MFA.“

Berufsbetreuer arbeiten selbständig und eigenverantwortlich ohne Anbindung an ein festes Team. Daher findet beruflicher Austausch über informelle Treffen mit Berufskollegen, Fortbildungsveranstaltungen und/oder Supervision statt. Die Hypothese geht davon aus, dass Berufsbetreuer MFA mehr Möglichkeiten zu beruflichem und fachlichem Austausch nutzen, da sie bereits aus ihrer Ausbildung und der evtl. vorangegangenen Berufstätigkeit im sozialen Bereich über Kontakte und ein entsprechendes Netzwerk im Bereich der sozialen Arbeit verfügen. Berufsbetreuer OFA haben aufgrund des fachfremden beruflichen Hintergrunds kaum Möglichkeiten, alte berufliche Kontakte zu nutzen.

Diese Hypothese wird mit der Skala „Soziale Isolation“ (SOZI) des TICS mit dem t- Test überprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 12

„Berufsbetreuer OFA haben häufiger Existenzängste als Berufsbetreuer MFA.“

Berufsbetreuer OFA bekommen ihre Arbeit mit einem wesentlich geringeren Stundensatz vergütet. So sind sie möglicherweise gezwungen, mehr Betreuungsfälle zu übernehmen als Kollegen MFA, um ein ausreichendes Einkommen zu erzielen. Daher wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer OFA hinsichtlich der Sicherheit ihrer Existenz mehr Sorgen haben und dadurch belasteter sind als ihre Kollegen MFA.

Die Hypothesenprüfung wird mit der Skala „Chronische Besorgnis“ (SORG) des TICS mit dem t- Test durchgeführt (Schulz et al. 2004).

Hypothese 13

„Berufsbetreuer OFA arbeiten seltener in Bürogemeinschaften als Berufsbetreuer MFA.“

Aufgrund der schlechteren Einkommensverhältnisse haben Berufsbetreuer OFA weniger finanzielle Ressourcen und sind dadurch weniger bereit, in eine Bürostruktur mit Kollegen und Angestellten zu investieren. Mietbindung und Arbeits- bzw. Kooperationsverträge sind feste Vereinbarungen, die nicht schnell und ohne Schaden aufgelöst werden können. Berufsbetreuer MFA haben aufgrund des besseren wirtschaftlichen Hintergrunds mehr Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Hypothese wird durch die Angaben zum Arbeitskontext und zur Ausbildung im Fragebogen „Persönlichen Angaben“ mit dem Vierfelder χ^2 - Test/ exakter Test nach Fisher und Pearson- Korrelationstest geprüft.

Hypothese 14

„Berufsbetreuer MFA haben mehr soziale Ressourcen (Unterstützung, Bestätigung, Anregung) als Berufsbetreuer OFA.“

Berufsbetreuer haben in der Regel vor ihrer Tätigkeit in der gesetzlichen Betreuung bereits in anderen Berufsfeldern gearbeitet. Berufsbetreuer MFA haben aus ihrer vorherigen

Tätigkeit in der sozialen Arbeit Kontakte, die sie als soziale Ressourcen aktivieren und nutzen können. Hierüber erfahren sie Unterstützung, Anerkennung und Bestätigung. Es wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer OFA über diese wichtigen beruflichen Ressourcen nicht verfügen.

Die Hypothese wird mit der Skala „Soziale Isolation“ des TICS mit dem t- Test überprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 15

„Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft sind häufiger mit ihrer Arbeit überlastet als Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft.“

Die Hypothese geht davon aus, dass Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft weniger Unterstützung in der Bewältigung ihres Arbeitsaufkommens haben. Bürogemeinschaften im Sinne dieser Untersuchung verfügen über eine unterstützende Bürostruktur mit Angestellten, die administrative Tätigkeiten übernehmen. So kann der Berufsbetreuer seinen Mitarbeitern Aufgaben übertragen, was ihm selbst Freiräume schafft und ihn bezüglich der vielen Arbeitsanforderungen entlastet. Gemeint ist hier die quantitative Arbeitsüberlastung.

Die Hypothese wird mit der Skala „Arbeitsüberlastung“ (UEBE) des TICS mittels t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 16

„Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft haben mehr soziale Kontakte als Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft.“

Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft haben durch den täglichen Kontakt mit den Berufskollegen und dem Personal viele Austausch- und Reflexionsmöglichkeiten. Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft haben an manchen Tagen außer zu ihren Klienten keine anderen unterstützenden sozialen Kontakte während ihrer Arbeitszeit.

Die Hypothese wird mit der Skala „Soziale Isolation“ (SOZI) des TICS mittels t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Hypothese 17

„Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft haben mehr soziale Ressourcen als Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft.“

Die Bürogemeinschaft als unterstützende Struktur stellt eine wichtige soziale Ressource im Berufsalltag dar, sodass Berufsbetreuer ohne Bürogemeinschaft diese Austauschsituation nur begrenzt und nicht täglich haben. Berufliche Anerkennung, Bestätigung und der fachliche Meinungs austausch aber auch emotionale Unterstützung wirken positiv bei Bewältigung der täglichen Arbeitsbelastung.

Die Hypothesenprüfung wird mit der Skala „Soziale Isolation“ des TICS mit dem t- Test durchgeführt (Schulz et al. 2004).

Hypothese 18

„Berufsbetreuer, die regelmäßig Supervision in Anspruch nehmen, nehmen weniger Stress wahr als Berufsbetreuer ohne Supervision.“

Supervision als Reflexionsmöglichkeit der Zusammenhänge zwischen eigener Person, Berufsrolle als gesetzlicher Betreuer und der Zielgruppe der Betreuten dient der Überprüfung der eigenen Arbeitsweise und zur Sicherung der beruflichen Situation. Dadurch wirkt sie entlastend und beugt somit der Entwicklung von chronischem Stress vor. Als Lern- und Weiterentwicklungsprozess macht Supervision Zusammenhänge von eigener Person, Berufsrolle und Zielgruppen transparent. Daher wird davon ausgegangen, dass Berufsbetreuer, die Supervision in Anspruch nehmen, sich weniger stressbelastet fühlen als Berufsbetreuer ohne Supervision.

Die Hypothese wird mit den Angaben zur Wahrnehmung von Supervision aus dem Fragebogen zu „Persönlichen Angabe“ und der Skala „Arbeitsüberlastung“ des TICS mit t- Test geprüft (Schulz et al. 2004).

Tabelle 1 fasst die Fragestellung, die entsprechende Hypothese, das Messinstrument und das Testverfahren zur Signifikanzprüfung im Überblick zusammen.

Tabelle 1: Übersicht zu Fragestellung, Hypothese, Messinstrument und Signifikanzprüfung

Fragestellung	Hypothese	Messinstrument	Signifikanzprüfung
1. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA in der Wahrnehmung von Arbeitsbelastung von Berufsbetreuern MFA?	Berufsbetreuer OFA nehmen eine höhere Arbeitsbelastung wahr als Berufsbetreuer MFA.	TICS: Skala Arbeitsüberlastung (UEBE) Item Nr. 1,4,17,27,38,44,50,54	t- Test
2. Inwieweit unterscheidet sich das Empfinden von sozialer Belastung durch die Beschäftigung mit den Angelegenheiten der Klienten bei Berufsbetreuern OFA gegenüber Berufsbetreuern MFA?	Berufsbetreuer OFA empfinden die soziale Belastung durch die Beschäftigung mit Belangen der Klienten stärker als Berufsbetreuer MFA.	TICS: Skala Soziale Überlastung (SOUE) Item Nr. 7,19,28,39,49,57	t- Test
3. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich der Befürchtung von Fehlentscheidungen zum Nachteil des Klienten ?	Berufsbetreuer OFA haben häufiger Angst, Fehlentscheidungen zum Nachteil des Klienten zu treffen als Berufsbetreuer MFA.	TICS: Skala Chronische Besorgnis (SORG) Item Nr. 9,16,25,36	t- Test

<p>4. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich der Befürchtung, den Anforderungen der Amtsgerichte nicht zu genügen?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA haben häufiger Angst, den Anforderungen der Amtsgerichte nicht zu entsprechen als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Erfolgsdruck (ERDR) Item Nr. 8,12,14,22,23,30,32,40,43</p>	<p>t- Test</p>
<p>5. Inwieweit unterscheidet sich die Bewertung der eigenen Arbeit von Berufsbetreuern OFA gegenüber Berufsbetreuern MFA?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA empfinden ihre Arbeit häufiger als unzureichend als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Überforderung bei der Arbeit (UEFO) Item Nr. 3,20,24,35,47,55</p>	<p>t- Test</p>
<p>6. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA in der Wahrnehmung von Erfolgsdruck?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA empfinden einen stärkeren Erfolgsdruck als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Erfolgsdruck (ERDR) Item Nr. 8,12,14,22,23,30,32,40,43</p>	<p>t- Test</p>
<p>7. Inwieweit unterscheidet sich die entgegengebrachte soziale Anerkennung bei Berufsbetreuern OFA gegenüber Berufsbetreuern MFA?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA erfahren weniger soziale Anerkennung als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Mangel an sozialer Anerkennung (MANG) Item Nr. 2,18,31,46</p>	<p>t- Test</p>
<p>8. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich ihrer Arbeitsunzufriedenheit?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA spüren häufiger eine innere Ablehnung gegen die Arbeit als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Unzufriedenheit mit der Arbeit (UNZU) Item Nr. 5,10,13,21,37,41,48,53</p>	<p>t- Test</p>

<p>9. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich der Wahrnehmung von Arbeitsüberforderung?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA fühlen sich bei komplexen Arbeitsanforderungen häufiger überfordert als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Überforderung bei der Arbeit (UEFO) Item Nr. 3,20,24,35,47,55</p>	<p>t- Test</p>
<p>10. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich der Wahrnehmung von sozialen Spannungen?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA nehmen Entscheidungen gegen den Willen des Klienten stärker belastend wahr als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Soziale Spannungen (SOZS) Item Nr. 6,15,26,33,45,52</p>	<p>t- Test</p>
<p>11. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich ihrer Kontakte zu Fachkreisen und Kollegen?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA haben weniger Kontakte zum fachlichen Austausch als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Soziale Isolation (SOZI) Item Nr. 11,29,34,42,51,56</p>	<p>t- Test</p>
<p>12. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich ihrer Sorge um die Existenz?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA haben häufiger Existenzängste als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>TICS: Skala Chronische Besorgnis (SORG) Item Nr. 9,16,25,36</p>	<p>t- Test</p>
<p>13. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA bezüglich ihres Arbeitskontextes von Berufsbetreuern MFA?</p>	<p>Berufsbetreuer OFA arbeiten seltener in Bürogemeinschaften als Berufsbetreuer MFA.</p>	<p>Fragebogen zu den persönlichen Angaben</p>	<p>Vierfelder chi²- Test Exakter Test nach Fisher und Pearson-Korrelationstest</p>
<p>14. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OFA von Berufsbetreuern MFA hinsichtlich der Verfügbarkeit sozialer Ressourcen?</p>	<p>Berufsbetreuer MFA haben mehr soziale Ressourcen als Berufsbetreuer OFA.</p>	<p>TICS: Skala Soziale Isolation (SOZI) Item Nr. 11,29,34,42,51,56</p>	<p>t- Test</p>

15. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OBG von Berufsbetreuern MBG in der Wahrnehmung von Arbeitsüberlastung?	Berufsbetreuer OBG sind häufiger mit ihrer Arbeit überlastet als Berufsbetreuer MBG.	TICS: Skala Arbeitsüberlastung (UEBE) Item Nr. 1,4,17,27,38,44,50,54	t- Test
16. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OBG von Berufsbetreuern MBG hinsichtlich ihrer sozialen Kontakte?	Berufsbetreuer MBG haben mehr soziale Kontakte als Berufsbetreuer OBG.	TICS: Skala Soziale Isolation (SOZI) Item Nr. 11,29,34,42,51,56	t- Test
17. Inwieweit unterscheiden sich Berufsbetreuer OBG von Berufsbetreuern MBG hinsichtlich ihrer sozialen Ressourcen?	Berufsbetreuer MBG haben mehr soziale Ressourcen als Berufsbetreuer OBG.	TICS: Skala Mangel an sozialer Anerkennung (MANG) Item Nr. 2,18,31,46 Skala Soziale Isolation (SOZI) Item Nr. 11,29,34,42,51,56	t- Test
18. Inwieweit nehmen Berufsbetreuer mit Supervision weniger Stress wahr als Berufsbetreuer ohne Supervision?	Berufsbetreuer, die regelmäßig Supervision in Anspruch nehmen, nehmen weniger Stress wahr als Berufsbetreuer ohne Supervision.	TICS: Skala Arbeitsüberlastung (UEBE) Item Nr. 1,4,17,27,38,44,50,54 Skala Soziale Isolation (SOZI) Item Nr. 11,29,34,42,51,56	t- Test

OFA= ohne fachspezifische Ausbildung; MFA= mit fachspezifischer Ausbildung;
OBG= ohne Bürogemeinschaft; MBG= mit Bürogemeinschaft

4. Untersuchungsmethodik

4.1 Untersuchungsdesign

Die vorliegende Studie untersucht die Unterschiede in der Wahrnehmung von beruflichem Stress bei Berufsbetreuern mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) sowie bei Berufsbetreuern in einer Bürogemeinschaft

(MBG) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OBG). Aus Sicht der in Kapitel 2.1 dargestellten interaktionalen Stresskonzepte stehen den beruflichen Anforderungen individuelle Ressourcen gegenüber, die eine mehr oder weniger erfolgreiche Bewältigung der daraus entstehenden Belastungen ermöglichen. Der Ausbildungsstatus und der Arbeitskontext sind ebenso wie die Inanspruchnahme von Supervision individuelle Ressourcen zur Stressbewältigung.

Unter dem Merkmal „fachspezifischer Ausbildung“ wird, wie bereits in Kapitel 2.2 erläutert, das Studium der Sozialen Arbeit verstanden, welches die fachrelevanten Kenntnisse zur Ausübung der Berufsbetreuertätigkeit vermittelt. Alle anderen Berufszweige als Herkunftsberufe werden in der Merkmalsgruppe „ohne fachspezifische Ausbildung“ subsummiert.

Berufsbetreuer, die in einem Büro mit Betreuerkollegen und Mitarbeitern als unterstützende Arbeitsstruktur tätig sind, bilden die Gruppe der Berufsbetreuer „mit Bürogemeinschaft“. Die Gruppe derer „ohne Bürogemeinschaft“ sind Berufsbetreuer in Einzelbüros mit oder ohne Angestellte.

Außerdem wird der Frage nach einer unterschiedlichen Stresswahrnehmung der Berufsbetreuer, die Supervision in Anspruch nehmen, gegenüber ihren Kollegen ohne Inanspruchnahme von Supervision nachgegangen.

Zur Hypothesenprüfung wurde die Befragung einer Zufallsstichprobe aus der Population der Berufsbetreuer mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt.

Die Studie ist retrospektiv angelegt- also eine ex- post- facto- Untersuchung- und erhebt das subjektiv empfundene Stresserleben der letzten drei Monate vor dem

Befragungszeitpunkt. Da die Untersuchungsgruppen mit den entsprechenden Merkmalen in der Praxis bereits vorgefunden wurden und dadurch keine Randomisierung vorgenommen wurde, handelt es sich bei dem vorliegenden Untersuchungsplan um ein quasi-experimentelles Design (Bortz & Döring 2009).

4.2 Erhebungsinstrumente

Zunächst wurde zur Beschreibung der Stichprobe ein Fragebogen zu den persönlichen Daten entworfen, der Fragen zu Alter, Geschlecht, Ausbildung und beruflicher Situation umfasst. Familiäre Hintergründe wurden nicht erfragt, da sie nicht Gegenstand der Untersuchung sind. Dieser Fragebogen dient der Stichprobenbeschreibung und der Zuordnung der Teilnehmer zu den Untersuchungsgruppen (*Anhang A*).

Das Trierer Inventar zum chronischen Stress/ TICS (Schultz, Schlotz & Becker 2004) ist ein Fragebogeninstrument zur Messung des subjektiven Stresserlebens auf der Grundlage der Person- Umwelt- Interaktion. Die Passung bzw. Nichtpassung von Anforderungen an eine Person und ihrer zur Bewältigung zur Verfügung stehenden Ressourcen begründen die Entwicklung verschiedener Arten von Stress.

Anhand von Merkmalsunterschieden der zu bewältigenden Anforderungen wurden im TICS neun verschiedene Arten von chronischem Stress kategorisiert.

1. Arbeitsüberlastung (UEBE/ Skalen- Kürzel des TICS)

Durch viele zu erfüllende Leistungsanforderungen fühlt sich die Person übermäßig beansprucht, wobei hier die quantitative Aufgabenmenge verbunden mit Zeitdruck zur

Belastung wird. Arbeitsüberlastung umfasst Anforderungen im Beruf, der Familie und der Freizeit gleichermaßen.

2. Soziale Überlastung (SOUE)

Soziale Überlastung ist gekennzeichnet von zu vielen sozialen Interaktionen, interpersonellen Kontakten und Beziehungsanforderungen. Die Auseinandersetzung mit Problemen anderer Menschen gekoppelt mit hoher Verantwortung und einem hohen Maß an Flexibilität für die Bedürfnisse Anderer wird als höchst belastend empfunden.

3. Erfolgsdruck (ERDR)

Unter Erfolgsdruck wird hier nicht nur die Angst vor negativen Konsequenzen bei Nichtbewältigung von Anforderungen verstanden, sondern beinhaltet auch die Angst vor Statusverlust, Beziehungsabbrüchen, sozialer Zurückweisung, Verlust von persönlichem Ansehen und Kritik. Erfolgsdruck kann selbst- und/oder fremdverursacht sein und entsteht durch einen hohen Stellenwert des „richtigen, sozialen“ Verhaltens innerhalb des Umfeldes.

4. Unzufriedenheit mit der Arbeit (UNZU)

Arbeitsunzufriedenheit wird erlebt, wenn die Person Aufgaben erledigen muss, gegen die sie eine innere Abneigung empfindet. Diese Abneigung kann aus mangelnder Eigenmotivation, Unterforderung der eigenen Fähigkeiten, Monotonie oder erwartetem Widerstand Dritter entstehen.

5. Überforderung bei der Arbeit (UEFO)

Überforderung bei der Arbeit erzeugt dann Stress, wenn die aufgabenbezogene Qualifikation der Person den komplexen Anforderungen trotz aller Bemühungen nicht gerecht werden kann.

6. Mangel an sozialer Anerkennung (MANG)

Diese Stressart beschreibt einen Mangel an Bedürfnisbefriedigung, wenn es trotz großer Anstrengungen nicht zu der erwarteten sozialen Gratifikation kommt. Hierzu zählen Respekt, Statusverbesserung, Machtzuwachs, Arbeitsplatzsicherheit, Anerkennung etc.. Mangel an sozialer Anerkennung ist durch das Ausbleiben persönlich erwarteter Leistungsanerkennung gekennzeichnet.

7. Soziale Spannungen (SOZS)

Soziale Spannungen empfindet eine Person, wenn in der Interaktion eigene Interessen nicht mit den Interessen Anderer vereinbar sind. Dann kommt es zu persönlichen Auseinandersetzungen und Konflikten. Nicht bewältigte zwischenmenschliche Spannungen sind meist chronifiziert und daher für die Messung von chronischem Stress von besonderem Interesse.

8. Soziale Isolation (SOZI)

Das Gefühl der sozialen Isolation resultiert aus der persönlichen Einschätzung eines Mangels an sozialen Kontakten, was sehr belastend sein kann. Dabei kann dieses Empfinden auch trotz einer genügenden Anzahl sozialer Kontakte vorhanden sein. Empfundene oder tatsächliche soziale Isolation bedeutet einen Mangel an sozialen

Ressourcen wie Unterstützung, sozialem Rückhalt und Bestätigung. Daher ist diese Stressart für die Messung von chronischem Stress besonders bedeutsam.

9. Chronische Besorgnis (SORG)

Bei der chronischen Besorgnis handelt es sich entgegen den bisherigen Stressarten um eine internale Stressquelle. Die chronische Besorgnis bezieht sich auf mögliche negative Ereignisse in der Zukunft und ist mit einem Gefühl der Unsicherheit verbunden. Beobachtungen der Person und deren Deutung kündigen das „Unheil“ quasi an, dass nicht abgewendet werden kann. Meist sind diese Befürchtungen jedoch völlig grundlos und treten in der erwarteten Form nicht ein. Ursächlich für diese Gedanken können tatsächliche Belastungen anderer Art sein, die mit der Sorge um mangelnden Bewältigungsmöglichkeiten einhergehen und den bereits vorhandenen Stress noch verstärken. Gleichzeitig ist eine Neigung zur Besorgnis als Persönlichkeitsdisposition möglich, die stresserzeugend wirkt.

Da mit Sorgen einhergehende stresshafte Ereignisse bei Befragungen meist intensiver und vor allem aversiver erinnert werden, kann die Besorgnis- Skala des TICS auf Verzerrungstendenzen bei rückblickenden Selbstberichten ausgleichend wirken.

Der TICS verfügt aufgrund der häufigen Nachfrage nach einem kürzerem Testinstrument über eine Screening- Skala zum chronischen Stress (SSCS). Der Kurzfragebogen enthält 12 Items zu den Stressarten chronische Besorgnis, arbeitsbezogene und soziale Überlastung sowie Überforderung und Mangel an sozialer Anerkennung. Allerdings bildet die Screening- Skala lediglich eine globale und unspezifische Einschätzung der Stressbelastung ab, die als Bestandsaufnahme bezüglich eines generellen Vorliegens von Stress z.B. in

einem Betrieb oder bei einer Berufsgruppe verwendet werden kann. Bestätigen die Ergebnisse die vermutete Stressbelastung, können spezifischere Untersuchungen folgen.

Der TICS umfasst für die neun dargestellten Stressarten 57 Items, die erlebte Situationen in den letzten drei Monaten vor dem Befragungszeitpunkt beschreiben. Die Beantwortung der Items erfolgt über ein fünfstufiges Häufigkeitsrating: 0= nie erlebt, 1= selten erlebt, 2= manchmal erlebt, 3= häufig erlebt und 4= sehr häufig erlebt. Der Test kann zur Ermittlung von chronischem Stress bei Gruppen oder auch bei Einzelpersonen eingesetzt werden.

Anhand einer repräsentativen Eichstichprobe von $n = 604$ Personen wurde der Test evaluiert, wobei alle Stress- Skalen den Anforderungen des ordinalen Rasch- Modells genügten. Die Reliabilität nach dem ordinalen Rasch- Modell liegt zwischen .78 und .89. Die interne Konsistenz liegt zwischen .84 und .91. Die Profilreliabilität des TICS beträgt einen zufriedenstellenden Wert von $prof r_{tt} = .72$. Es werden gute Ergebnisse bzgl. der faktoriellen Validität, zu den Skaleninterkorrelationen sowie der konvergenten, differenziellen und Kriteriumsvalidität berichtet, sodass der Test als valide betrachtet werden kann (Schulz, Schlotz & Becker 2004; Bortz & Döring 2006).

Für die vorliegende Studie wurden die Skalen für die neun Stressarten verwendet. Auf die Anwendung der Screening- Skala wurde verzichtet, da eine globale Stresseinschätzung für die Untersuchung nicht von Bedeutung ist.

4.3 Stichprobengewinnung und zeitlicher Ablauf

Zur Gewinnung einer repräsentativen Stichprobe wurde zunächst im Oktober 2010 Kontakt mit den beiden Berufsverbänden Bundesverband der Berufsbetreuer/innen e.V. (bdb e.V.) und Bundesverband freier Berufsbetreuer e.V. (bvfbv) und dem Fachverband Betreuungsgerichtstag e.V. aufgenommen (*Anhang B*). Der Bundesverband der Berufsbetreuer/innen e.V. und der Betreuungsgerichtstag unterstützten das Projekt, indem mit einem vorgefertigten Anschreiben die Mitglieder per E-Mail um Beteiligung an der Studie gebeten wurden.

Nachdem bis Januar 2011 die daraus resultierenden Rückmeldungen für eine Repräsentativität der Untersuchung nicht ausreichten, wurden über die Internetseite der LOGO Datensysteme GmbH „Die LOGO Visitenkarte für Betreuer“ per E-Mail die dort verzeichneten Berufsbetreuer mit einem Anschreiben um Unterstützung der Untersuchung gebeten (*Anhang C*). Die Berufsbetreuer, die an der Befragung teilnehmen wollten, sollten ihre Kontaktadresse in einer E-Mail-Antwort mitteilen. Daraufhin wurde ihnen mit einem entsprechenden Anschreiben der TICS-Fragebogen mit einem frankierten Rückumschlag ohne Angabe des Absenders zu gesandt (*Anlage D*). Um die Anonymität der Befragung zu gewährleisten, wurden alle Anschriften der Befragungsteilnehmer gelöscht und damit vernichtet.

Die Befragung wurde Ende Mai 2011 beendet. Bei einer Anfragengröße von 7.186 Berufsbetreuern bundesweit haben 235 Berufsbetreuer an der Untersuchung teilgenommen.

Die Auswertung der Ergebnisse fand im Zeitraum von Juni 2011 bis März 2012 statt.

4.4 Auswertungsmethode

Zur Auswertung des TICS wurden bei jedem Fragebogen die angekreuzten Itemwerte jeder Skala in der Ausprägung von 0 bis 4 addiert. Hierzu liegt ein separater Auswertungsbogen vor. Je höher der Summenwert einer Skala, umso höher der Stress auf dieser Dimension.

Tabelle 2 stellt die Zuordnung der Items zu den TICS- Skalen, den jeweiligen Wertebereich der Rohwerte und den Toleranzwert für mögliche fehlende Antworten (Missings) dar.

Im Auswertungsbogen werden die Rohwerte der einzelnen TICS- Skalen anhand von im Testmanual vorgegebenen Tabellen in T- Werte transformiert. Für jeden Teilnehmer kann nun mit den T- Werten ein Stressprofil in graphischer Darstellung erstellt werden. Die Graphik ist ebenfalls im Auswertungsbogen enthalten.

Tabelle 2: Zuordnung der Items zu den TICS- Skalen, Wertebereich der Rohwerte und Missing-Toleranz

	Skala	TICS Item- Nummer	Wertebereich	Toleranzwert für "Missings"
01	UEBE	1,4,17,27,38,44,50,54	0 - 32	2
02	SOUE	7,19,28,39,49,57	0 - 24	1
03	ERDR	8,12,14,22,23,30,32,40,43	0 - 36	2
04	UNZU	5,10,13,21,37,41,48,53	0 - 32	2
05	UEFO	3,20,24,35,47,55	0 - 24	1
06	MANG	2,18,31,46	0 - 16	0
07	SOZS	6,15,26,33,45,52	0 - 24	1
08	SOZI	11,29,34,42,51,56	0 - 24	1
09	SORG	9,16,25,36	0 - 16	0
10	SSCS	9,16,18,25,31,35,36,38,44,47,54,57	0- 48	3

UEBE: Arbeitsüberlastung; SOUE: Soziale Überlastung; ERDR: Erfolgsdruck; UNZU: Arbeitsunzufriedenheit; UEFO: Überforderung; MANG: Mangel an sozialer Anerkennung; SOZS: Soziale Spannungen; SOZI: Soziale Isolation; SORG: Chronische Besorgnis; SSCS: Screening- Skala zum chronischen Stress (Schulz, Schlotz & Becker 2004, S. 17)

Bei der Testinterpretation wird davon ausgegangen, dass bei hohen Werten einer oder mehrerer Skalen bei der Person der jeweiligen Untersuchungsgruppe ein hohes Maß an chronischem Stress vorliegt. Im Sinne der Stressforschung wird in diesem Zusammenhang eine Gefährdung bzw. Beeinträchtigung der körperlichen und psychischen Gesundheit angenommen. Bei der vorliegenden Untersuchung sind daher das Ausmaß und der Unterschied von chronischem Stress als Profilvergleich bei den Untersuchungsgruppen Berufsbetreuer mit und ohne fachspezifische Ausbildung, Berufsbetreuern mit und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft und Berufsbetreuern mit und ohne Wahrnehmung von Supervision von Interesse.

Da die Stresswahrnehmung häufig vom Lebensalter der Befragungsteilnehmer beeinflusst wird, wurden im TICS die Rohwerte nach festgelegten Altersgruppen von 16- 30 Jahren, 31- 59 Jahren und 60- 70 Jahren in T- Werten normiert. Diese Einteilung wurde in der Untersuchung beibehalten.

Zur leichteren Interpretation wurden die Skalen in vier Blöcke zusammengefasst. Block 1 fasst die Skalen Arbeitsüberlastung, Soziale Überlastung und Erfolgsdruck zusammen, die vorwiegend durch demographische Merkmale und äußere Bedingungen geprägt sind.

Block 2 beinhaltet die Skalen Arbeitsunzufriedenheit, Überforderung bei der Arbeit, Mangel an sozialer Anerkennung, Soziale Spannungen und Soziale Isolation als Merkmal der mangelnden Bedürfnisbefriedigung.

Block 3 besteht nur aus der Skala Chronische Besorgnis, da sie keine Reaktion auf spezifische Stressoren abbildet, sondern vorwiegend von der Besorgnisneigung als Persönlichkeitsmerkmal abhängt.

Die Screening- Skala bildet den Block 4 als globales, unspezifisches Maß für chronischen Stress (Schulz, Schlotz, & Becker 2004).

Zur Auswertung der vorliegenden Untersuchung wurde aus den individuellen Stressprofilen der verschiedenen Untersuchungsgruppen der jeweilige Gruppenmittelwert mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS 12 ermittelt. Die sich daraus ergebenden Gruppenprofile für chronischen Stress wurden wegen der dieser Untersuchung zugrunde liegenden einseitig gerichteten Hypothesen mit dem t- Test für unabhängige Stichproben auf signifikante Unterschiede geprüft. Bis auf Hypothese 13 wurde dieses Verfahren für alle Hypothesen angewendet.

Hypothese 13 wurde anhand der Angaben aus dem Fragebogen Persönliche Daten mittels Vierfelder χ^2 - Test und Pearson- Korrelationstest geprüft. Diese Hypothese soll eine Aussage darüber treffen, inwieweit die Zugehörigkeit zu einer Bürogemeinschaft mit der fachspezifischen oder nicht fachspezifischen Ausbildung zusammenhängt. Dieser Signifikanztest wurde gewählt, da es sich hier um die Prüfung der Korrelation zweier nominalskaliertes Merkmale handelt.

Das Signifikanzniveau für die gesamte Untersuchung liegt bei $\alpha= 0,05$ bzw. 5%.

5. Ergebnisse

5.1 Beschreibung der Stichprobe und deskriptive Ergebnisse

Insgesamt haben sich an der Befragung 235 Berufsbetreuer beteiligt und die Fragebögen zurückgeschickt. Fünf Fragebögen waren unvollständig ausgefüllt, sodass sie in der Untersuchung nicht berücksichtigt werden konnten. Daher liegt die Anzahl der Teilnehmer bei $N= 230$. An der Befragung beteiligten sich $N= 100$ Männer (42,5 %) und

N= 129 Frauen (56,1 %). Ein Teilnehmer beantwortete die Frage nach dem Geschlecht nicht (0,4 %).

Der Altersdurchschnitt der Gesamtstichprobe lag bei 49,96 Jahren, wobei der jüngste Teilnehmer 28 Jahre und der Älteste 70 Jahre alt war. Ein Teilnehmer (0,4%) beantwortete die Frage nach dem Alter nicht.

Die Teilnehmer waren durchschnittlich 10,56 Jahre als Berufsbetreuer tätig, wobei die Spanne der Berufstätigkeit zwischen 1 und 19 Jahren lag.

Es wurden durchschnittlich 44,19 Betreuungsfälle geführt. Die Anzahl der geführten Betreuungsfälle lag zwischen 10 und 128 Betreuungen. Ein Teilnehmer (0,4%) machte hierzu keine Angaben.

Die Teilnehmer gaben folgende Herkunftsberufe an: Dipl. Sozialarbeiter/- pädagoge, Dipl. Pädagoge, Sozialwissenschaftler, Soziologe, zert. Berufsbetreuer, Dipl. Psychologe, Dipl. Jurist, Rechtsanwalt, Dipl. Betriebswirt, Dipl. Verwaltungswirt, Dipl. Kaufmann, Dipl. Theologe, Doktor der Philosophie, Dipl. Ingenieur und Ergotherapeut. Aufgrund der in Kapitel 2.2.3 geschilderten Voraussetzungen zur Berufsausübung, die keine besondere berufliche Qualifikation vorsehen, jedoch die Ausbildung zum Sozialarbeiter/- pädagogen als diejenige mit den für die Führung von gesetzlichen Betreuungen bestmöglichen Kenntnissen betrachten (Oberloskamp H., Schmidt- Koddenberg A. & Zieris E. 1992), wurde die diesbezüglich sehr heterogene Gesamtstichprobe in zwei vergleichbare Gruppen geteilt. Der Gruppe „Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung“ wurden die Dipl. Sozialarbeiter/- pädagogen N= 122 (53%) zugeordnet. Alle anderen Teilnehmer N= 80 (34,8%) bilden die Gruppe „Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung“. Von 28 Teilnehmern (12,2%) wurde keine Angabe zum Herkunftsberuf gemacht.

In einer Bürogemeinschaft mit Berufskollegen als unterstützender Bürostruktur arbeiteten 100 Teilnehmer (N=100/ 43,5%), und 128 Teilnehmer (N= 128/ 55,7%) arbeiteten in Einzelbüros ohne Berufskollegen. Es wurde von 2 Teilnehmern (0,9%) keine Angabe zum Arbeitskontext gemacht.

Insgesamt 179 Teilnehmer (N= 179/ 77,8%) erhielten die höchste Vergütungsstufe, und 50 Teilnehmer (N= 50/ 21,5) erhielten die beiden unteren Vergütungsstufen, die in der Untersuchung unter dem Merkmal „niedrige Vergütungsstufe“ zusammengefasst wurden. Lediglich ein Teilnehmer (0,4%) erhielt den niedrigsten Stundensatz, sodass hier keine eigenen Gruppe gebildet wurde. Ein Teilnehmer (0,4%) machte zur Vergütungshöhe keine Angaben. Die Annahme, dass Berufsbetreuer mit niedriger Vergütungsstufe für ein auskömmliches Einkommen mehr Betreuungsfälle übernehmen müssen als Berufsbetreuer mit hoher Vergütungsstufe, bestätigte sich nicht. Berufsbetreuer mit hoher Vergütungsstufe führten durchschnittlich 44,63 Betreuungen, Berufsbetreuer mit niedriger Vergütungsstufe durchschnittlich 43,49 Betreuungsfälle.

Eine große Zahl der Teilnehmer N= 211 (91,7%) sind Mitglied in einem Berufsverband. Ohne Mitgliedschaft sind 19 Teilnehmer (N= 19/ 8,3%).

Im Gegensatz dazu sind aber nur wenige Teilnehmer N=67 (29,1%) im Qualitätsregister eingetragen, der größte Teil der Teilnehmer N=157 (68,3%) jedoch nicht. Hierzu machten 6 Teilnehmer (2,6%) keine Angaben.

Insgesamt 116 Teilnehmer (N= 116/ 50,4%) nehmen regelmäßig Supervision in Anspruch. Ohne Supervision arbeiten 114 Teilnehmer (N= 114/ 49,6%).

Bei der Frage nach kollegialem Austausch antworteten 215 Teilnehmer (N= 215/ 93,5%) mit ja, dem gegenüber 15 Teilnehmern (6,5%) mit nein. Hierbei muss darauf hingewiesen werden, dass das Ergebnis durch eine zu wenig spezifizierte Fragestellung geprägt ist. Mit

dem Begriff „kollegialer Austausch“ war in Abgrenzung zur professionell geleiteten Supervision die berufsbezogene Selbst- und Fallreflexion gemeint, bei der sich Teilnehmer einer gleichen Berufsgruppe in festen Gruppen mit beruflichen aber auch persönlichen Themen regelmäßig auseinander setzen (Jenni 2007).

Zur besseren Übersicht der Merkmalsverteilung in der Gesamtstichprobe sind die Ergebnisse in den Tabellen 3-5 zusammengefasst.

Tabelle 3: Mittelwert und Standardabweichung für die Merkmale Alter, Jahre der Berufstätigkeit und Anzahl der zum Befragungszeitpunkt geführten Betreuungen

	N	Missing	Mittelwert	Standardabweichung
Alter	230	1	49,96	7,783
Jahre der Berufstätigkeit	230	0	10,56	4,893
Anzahl der Betreuungen	230	1	44,19	16,787

Tabelle 4: Merkmalsverteilung zu Ausbildung, Bürostruktur, Vergütung, Verbandsmitgliedschaft und Qualitätsmanagement

	N	Missing	ja	nein
Fachspezifische Ausbildung	230	28 (12,2 %)	122 (53,0 %)	80 (34,8 %)
Unterstützende Bürostruktur	230	2 (0,9 %)	100 (43,5 %)	128 (55,7 %)
Hohe vs. niedrige Vergütung	230	1 (0,4 %)	179 (77,8 %)	50 (21,7 %)
Verbandsmitgliedschaften	230	0	211 (91,7 %)	19 (8,3 %)
QM	230	6 (2,6 %)	67 (29,1 %)	157 (68,3 %)

Tabelle 5: Merkmalsverteilung zur Inanspruchnahme von Supervision und Kollegialem Austausch

	N	Missing	ja	nein
Supervision	230	0	116 (50,4 %)	114 (49,6 %)
Kollegialer Austausch	230	0	215 (93,5 %)	15 (6,5 %)

5.2 Hypothesenprüfung

Die bereits in Kapitel 3 vorgestellten Hypothesen sind einseitig gerichtet, sodass jeweils die einseitige Signifikanz $p < ,05$ geprüft wird. Bei allen Hypothesen sind die Varianzen gleich.

Hypothese 1

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung nehmen eine höhere Arbeitsbelastung wahr als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Arbeitsüberlastung“ des TICS geprüft.

Tabelle 6: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Arbeitsüberlastung

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	57,41	8,891	-2,918	,002**
OFA	80	61,19	9,158		

**= $p < ,05$

Das Ergebnis ist hoch signifikant, womit die Alternativhypothese bestätigt wird. Die Nullhypothese wird verworfen.

Hypothese 2

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung empfinden die soziale Belastung (interpersonelle Kontakte, Beziehungsanforderungen, soziale Interaktionen) durch die Beschäftigung mit den Belangen der Klienten stärker als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Prüfung der Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Soziale Überlastung“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 7: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der sozialen Überlastung

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	61,33	7,643	-949	,172
OFA	80	62,40	8,168		

Das Ergebnis ist nicht signifikant und die Nullhypothese wird angenommen.

Hypothese 3

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung haben häufiger Angst, Fehlentscheidungen zu treffen, als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Diese Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Chronische Besorgnis“ des TICS geprüft.

Tabelle 8: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der chronischen Besorgnis

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	53,49	9,174	,089	,4645
OFA	80	53,38	9,120		

Das Ergebnis ist nicht signifikant, wodurch die Nullhypothese angenommen wird.

Hypothese 4

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung haben häufiger Angst, den Anforderungen der Amtsgerichte nicht zu entsprechen, als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothesenprüfung wird mit dem t-Test der Skala „Erfolgsdruck“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 9: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. des Erfolgsdrucks

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	54,90	5,924	-,467	,3205
OFA	80	55,38	8,475		

Die Nullhypothese wird angenommen, da das Ergebnis nicht signifikant ist.

Hypothese 5

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung empfinden ihre Arbeit häufiger als unzureichend als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Prüfung der Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Überforderung bei der Arbeit“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 10: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Überforderung

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	57,30	9,082	-,554	,29
OFA	80	58,00	8,188	-,566	

Das Ergebnis ist nicht signifikant und die Nullhypothese wird angenommen.

Hypothese 6

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung empfinden einen stärkeren Erfolgsdruck als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothese wird durch t-Test der Skala „Erfolgsdruck“ des TICS geprüft.

Tabelle 11: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. des Erfolgsdrucks

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	54,90	5,924	-,467	,3205
OFA	80	55,38	8,475		

Das Ergebnis ist nicht signifikant. Damit wird die Nullhypothese angenommen.

Hypothese 7

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung erfahren weniger soziale Anerkennung als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothesenprüfung wird durch den t-Test der Skala „Mangel an sozialer Anerkennung“ des TICS vorgenommen.

Tabelle 12: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. des Mangels an sozialer Anerkennung

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	59,88	10,192	-1,288	,0995
OFA	80	61,61	7,929		

Die Nullhypothese wird angenommen, da das Ergebnis nicht signifikant ist.

Hypothese 8

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung spüren häufiger eine innere Ablehnung gegen die Arbeit als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ des TICS überprüft.

Tabelle 13: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Unzufriedenheit mit der Arbeit

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	54,71	10,530	-,152	,4395
OFA	80	54,94	9,818		

Das Ergebnis ist nicht signifikant, womit die Nullhypothese angenommen wird.

Hypothese 9

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung fühlen sich bei komplexen Arbeitsanforderungen häufiger überfordert als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Prüfung der Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Überforderung bei der Arbeit“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 14: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Überforderung bei der Arbeit

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	57,30	9,082	-,554	,29
OFA	80	58,00	8,188		

Das Ergebnis ist nicht signifikant und die Nullhypothese wird angenommen.

Hypothese 10

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung nehmen Entscheidungen gegen den Willen des Betreuten stärker belastend wahr als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Prüfung der Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Soziale Spannungen“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 15: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. sozialer Spannungen

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	55,82	8,185	,366	,3575
OFA	80	55,39	8,241		

Das Ergebnis ist nicht signifikant. Damit wird die Nullhypothese angenommen.

Hypothese 11

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung haben weniger Kontakt zum fachlichen Austausch als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothesenprüfung wird mit dem t-Test der Skala „Soziale Isolation“ des TICS vorgenommen.

Tabelle 16: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. sozialer Isolation

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	52,21	10,652	-,294	,3845
OFA	80	52,66	10,585		

Das Ergebnis ist nicht signifikant, und die Nullhypothese wird angenommen.

Hypothese 12

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung haben häufiger Existenzängste als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothese wird durch den t-Test der Skala „Chronische Besorgnis“ des TICS geprüft.

Tabelle 17: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. chronischer Besorgnis

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	53,49	9,174	-,089	,4645
OFA	80	53,38	9,120		

Die Nullhypothese wird angenommen, da das Ergebnis nicht signifikant ist.

Hypothese 13

„Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung arbeiten seltener in Bürogemeinschaften als Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung.“

Die Hypothesenprüfung wird mit dem Vierfelder- Chi²- Test / Exakter Test nach Fisher mit den Variablen „mit fachspezifischer Ausbildung“ und „ohne fachspezifische Ausbildung“ sowie „mit unterstützender Bürostruktur“ und „ohne unterstützende Bürostruktur“ durchgeführt.

Tabelle 18: Verarbeitete Fälle

	Gültig N	Fehlend N	Gesamt N
Ausbildung* Arbeitskontext	201 (87,4%)	29 (12,6%)	230 (100%)

Tabelle 19: Kreuztabelle Ausbildung* Arbeitskontext

Ausbildung		Arbeitskontext mit unterstützender Büro- struktur	Arbeitskontext ohne unterstützende Bürostruktur	Gesamt
mit fachspezifischer Ausbildung	Anzahl	50	71	121
	erwartete Anzahl	54,2	66,8	121,0
ohne fachspezifische Ausbildung	Anzahl	40	40	80
	erwartete Anzahl	35,8	44,2	80,0
Gesamt	Anzahl	90	111	201
	erwartete Anzahl	90,0	111,0	201,0

Tabelle 20: Ch²- Test zu den Variablen „mit fachspezifischer Ausbildung und ohne fachspezifische Ausbildung“ und „mit unterstützender Bürostruktur und ohne unterstützende Bürostruktur“

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (2-seitig)	Exakte Signifikanz (1-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	1,467(b)	1	,226		
Kontinuitätskorrektur(a)	1,137	1	,286		
Likelihood-Quotient	1,465	1	,226		
Exakter Test nach Fisher				,248	,143
Zusammenhang linear-mit-linear	1,459	1	,227		
Anzahl der gültigen Fälle	201				

a Wird nur für eine 2x2-Tabelle berechnet

b 0 Zellen (,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist 35,82.

Tabelle 21: Pearson- Korrelation zu den Variablen „mit fachspezifischer Ausbildung und ohne fachspezifische Ausbildung“ und „mit unterstützender Bürostruktur und ohne unterstützende Bürostruktur“

		Wert	Asymptotischer Standardfehler(a)	Näherungsweise T(b)	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,085	,070	-1,209	,228(c)
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,085	,070	-1,209	,228(c)
Anzahl der gültigen Fälle		201			

a Die Null- Hypothese wird nicht angenommen.

b Unter Annahme der Null- Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c Basierend auf normaler Näherung

Sowohl das Ergebnis des Ch²- Tests als auch der Pearson- Korrelationstest weisen keine

Signifikanz aus. Daher wird die Nullhypothese angenommen.

Hypothese 14

„Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung haben mehr soziale Ressourcen (Unterstützung, Bestätigung, Anregung) als Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung.“

Die Prüfung der Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Soziale Isolation“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 22: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. sozialer Isolation

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MFA	122	52,21	10,652	-,294	,3845
OFA	80	52,66	10,585		

Das Ergebnis ist nicht signifikant. Die Nullhypothese wird angenommen.

Hypothese 15

„Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft sind häufiger mit ihrer Arbeit überlastet als Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft.“

Die Prüfung dieser Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Arbeitsüberlastung“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 23: Mittelwertvergleich der Gruppen ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OAB) und mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) bzgl. der Arbeitsüberlastung

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MAB	100	59,17	9,396	,593	,277
OAB	128	58,46	8,595		

Da das Ergebnis nicht signifikant ist, wird die Nullhypothese angenommen.

Hypothese 16

„Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft haben mehr soziale Kontakte als Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft.“

Die Hypothese wird durch den t-Test der Skala „Soziale Isolation“ des TICS geprüft.

Tabelle 24: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OAB) bzgl. sozialer Isolation

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MAB	100	48,81	11,290	-4,099	,000**
OAB	128	54,49	9,624		

**= $p < ,05$

Das Ergebnis ist hoch signifikant. Die Alternativhypothese wird damit bestätigt und die Nullhypothese verworfen.

Hypothese 17

„Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft haben mehr soziale Ressourcen als Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft.“

Die Prüfung dieser Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Mangel an sozialer Anerkennung“ und der Skala „Soziale Isolation“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 25: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OMB) bzgl. des Mangels an sozialer Anerkennung

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MAB	100	61,06	7,558	,944	,173
OAB	128	59,88	10,618		

Bzgl. der Variable „Mangel an sozialer Anerkennung“ ist das Ergebnis nicht signifikant.

Die Nullhypothese wird angenommen.

Tabelle 26: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OAB) bzgl. sozialer Isolation

Missing	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MAB	100	48,81	11,290	-4,099	,000**
OAB	128	54,49	9,624		

**= $p < ,05$

Hinsichtlich der Variable „soziale Isolation“ ist das Ergebnis hoch signifikant. Da damit die Alternativhypothese bestätigt wird, ist die Nullhypothese zu verwerfen.

Es ist davon auszugehen, dass die Anbindung an eine Bürogemeinschaft mit der Möglichkeit des fachlichen Austauschs, der Reflexion und der kollegialen Unterstützung eine starke soziale Ressource zur Vermeidung von Stress darstellt.

Hypothese 18

„Berufsbetreuer, die regelmäßig Supervision in Anspruch nehmen, nehmen weniger Stress wahr als Berufsbetreuer ohne Supervision.“

Die Prüfung dieser Hypothese wird mit dem t-Test der Skala „Arbeitsüberlastung“ und der Skala „Soziale Isolation“ des TICS durchgeführt.

Tabelle 27: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Inanspruchnahme von Supervision (MSV) und ohne Inanspruchnahme von Supervision (OSV) bzgl. Arbeitsüberlastung

	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MSV	116	57,59	9,480	-2,258	,0125**
OSV	114	60,26	8,399		

**= $p < ,05$

Das Ergebnis ist hoch signifikant. Die Alternativhypothese ist damit bestätigt, und die Nullhypothese wird verworfen.

Aufgrund des Ergebnisses kann angenommen werden, dass die Inanspruchnahme von Supervision eine positive Wirkung auf die Vermeidung von chronischem Stress durch Arbeitsüberlastung hat.

Tabelle 28: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Inanspruchnahme von Supervision (MSV) und ohne Inanspruchnahme von Supervision (OSV) bzgl. sozialer Isolation

	N	Mittelwert	Standardabweichung	t	Signifikanz (1-seitig)
MSV	116	50,81	11,219	-1,951	,026**
OSV	114	53,62	10,634		

**= $p < ,05$

Es liegt für die Variable „Soziale Isolation“ ein hoch signifikantes Ergebnis vor, das die Alternativhypothese bestätigt. Somit muss die Nullhypothese verworfen werden.

Daher ist die Inanspruchnahme von Supervision zur Vermeidung und Reduzierung von beruflichem Stress für Berufsbetreuer bedeutsam.

5.3 Weitere Ergebnisse

An dieser Stelle werden weitere, nicht hypothesengeleitete Ergebnisse zur Gesamtstichprobe betrachtet. Da es bisher keinerlei Untersuchungen zum Thema „chronischer Stress bei Berufsbetreuern“ gibt, erscheint eine Bestandsaufnahme sinnvoll.

Die folgende Tabelle 28 zeigt die Mittelwerte der neun Stressarten des TICS für die Gesamtstichprobe.

Tabelle 29: Mittelwerte, Standardabweichung und Standardfehler des Mittelwertes der neun Stressarten des TICS für die Gesamtstichprobe

N= 230	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Arbeitsüberlastung	58,92	9,041	,596
Soziale Überlastung	61,78	8,127	,536
Erfolgsdruck	54,80	7,719	,509
Arbeitsunzufriedenheit	54,84	9,992	,659
Überforderung	57,55	8,871	,585
Mangel an sozialer Anerkennung	60,44	9,384	,619
Soziale Spannungen	55,66	8,206	,541
Soziale Isolation	52,20	11,000	,725
Chronische Besorgnis	53,09	9,985	,658

Die Mittelwerte der einzelnen Stressskalen für die Gesamtstichprobe werden im TICS-Profilbogen (Abbildung 4) grafisch dargestellt.

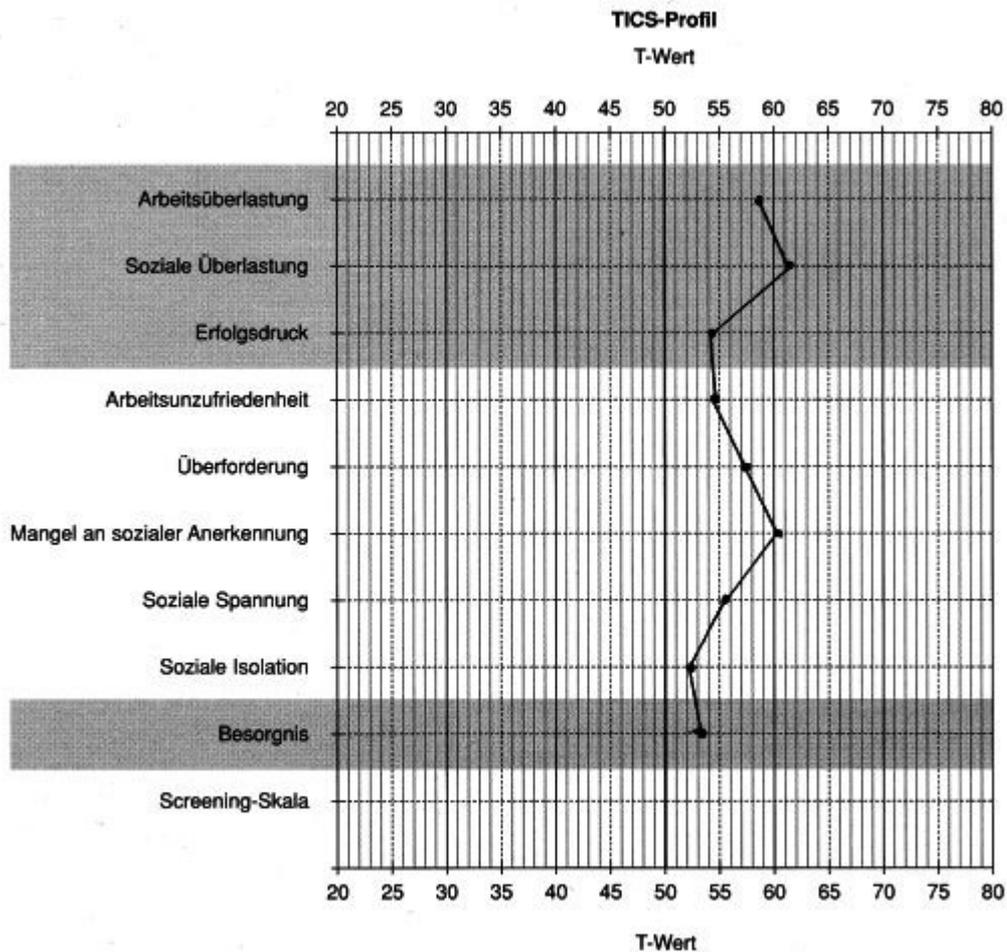


Abbildung 4: TICS- Profil der Mittelwerte der neun Stressarten der Gesamtstichprobe

Die grafische Darstellung des TICS- Profils weist auf der vertikalen Achse die TICS-Skalen für chronischen Stress und in der Horizontalen die jeweiligen T- Werte/ Mittelwerte im Bereich von minimal 20 bis maximal 80 aus. Je höher der Wert, umso höher der chronische Stress. Ab dem in der Grafik durch eine stärkere Linie markierten Wert 50 aufwärts beginnt der kritische Bereich mit einer hohen Stressbelastung und negativen

Auswirkungen für die Gesundheit. Die Ergebnisse lassen für die Gesamtstichprobe eine hohe Stressbelastung auf allen neun Stressarten erkennen.

Besonders hohe Werte werden auf der Skala Arbeitsüberlastung $T= 58,92$ und Soziale Überlastung $T= 61,78$ im Bereich des ersten Blocks bestehend aus den Skalen Arbeitsüberlastung, Soziale Überlastung und Erfolgsdruck berechnet. Wie in Kapitel 5.4 bereits beschrieben, fasst dieser Block den durch äußere Bedingungen beeinflussten Stress zusammen. Hierbei spielen persönliche Merkmalsanteile eine geringe Rolle.

Auch im zweiten Block, dessen Skalen Arbeitsunzufriedenheit, Überforderung, Mangel an sozialer Anerkennung, Soziale Spannungen und Soziale Isolation die mangelnde Bedürfnisbefriedigung darstellen, sind für die Skalen Überforderung $T= 57,55$, Mangel an sozialer Anerkennung $T= 60,44$ und Soziale Spannungen $T= 55,66$ die höchsten Stresswerte zu verzeichnen.

Für den dritten Block mit der Skala Chronische Besorgnis, bei der chronischer Stress aus anforderungsbezogenen Sorgen und einer individuellen Neigung zur Besorgnis beschrieben wird, ist der Wert $T= 53,09$ zwar im kritischen Stressbereich, jedoch ist es in der Gesamtbetrachtung der Skalenscores der zweitniedrigste Wert.

Da alle Skalen Stresswerte $T > 50$ aufweisen, gilt die Gesamtstichprobe als hochgradig stressbelastet. Aufgrund des hohen Stressniveaus besteht eine körperliche und psychische Gesundheitsgefährdung für die gesamte Gruppe.

6. Diskussion

Auf der Grundlage des in Kapitel 2.1 dargestellten Forschungsstands zum chronischen Stress wurde unter Betrachtung der Person- Umwelt- Interaktion für die Untersuchungsgruppen „Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung vs. Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung“, „Berufsbetreuer mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft vs. Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft“ und „Berufsbetreuer mit Supervision vs. Berufsbetreuer ohne Supervision“ das Niveau des chronischen Stresses gemessen. Hierbei wurden gemäß des benutzten Messinstruments „Trierer Inventar zum chronischen Stress“ /TICS (Schulz, Schlotz & Becker 2004) neun Arten von beruflichem Stress unterschieden, die anhand der 18 Hypothesen für die Untersuchungsgruppen überprüft wurden.

Hauptfokus der Untersuchung ist die individuelle Ressourcenlage der einzelnen Untersuchungsgruppen. Durch den Einsatz dieser Ressourcen können berufliche Anforderungen bewältigt und das Stressrisiko vermieden oder minimiert werden (Hobfoll 1988; Hobfoll & Buchwald 2004; Siegrist 1996).

Wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben, erfordert die Ausübung der Tätigkeit des Berufsbetreuers umfangreiche rechtliche, medizinische, psychologische und wirtschaftliche Kenntnisse. Darüber hinaus sind Fähigkeit der sozialen Interaktion zur Gestaltung der Beziehung zum Klienten, Aufbau und Pflege des Hilfenetzwerks, Zusammenarbeit mit Institutionen und Leistungsträgern notwendig, um eine bestmögliche Unterstützung und Vertretung des Klienten zu gewährleisten. Andererseits sind Auseinandersetzungen mit Klienten, Institutionen und Amtsgerichten oftmals große Herausforderungen und bergen ein hohes Belastungspotenzial. Der freiberufliche Berufsbetreuer handelt eigenverantwortlich auf eigenes Risiko und haftet persönlich für fehlerhafte Entscheidungen.

Diesen für alle Berufsbetreuer gleich hohen Anforderungen stehen, wie in Kapitel 2.2.3 beschrieben, sehr unterschiedliche individuelle Ressourcen hinsichtlich des Herkunftsberufs und der Berufserfahrung gegenüber. Außerdem spielen Arbeitskontext und Wahrnehmung von Supervision eine wichtige Rolle.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Hypothesenprüfung zu den neun Stressarten des TICS in Verbindung mit den der Arbeit zugrunde liegenden Stresstheorien diskutiert.

Auf die Untersuchungsgruppen der Berufsbetreuer mit den Variablen „mit fachspezifischer Ausbildung“ und „ohne fachspezifische Ausbildung“ beziehen sich die Hypothesen 1- 14. Für diese Gruppen gab es bei den Stressskalen „Soziale Überlastung“ (Hypothese 2), „Erfolgsdruck“ (Hypothese 4, Hypothese 6), „Unzufriedenheit mit der Arbeit“ (Hypothese 8), „Überforderung bei der Arbeit“ (Hypothese 5, Hypothese 9), „Mangel an sozialer Anerkennung“ (Hypothese 7), „Soziale Spannungen“ (Hypothese 10), „Soziale Isolation (Hypothese 11, Hypothese 14) und „Chronische Besorgnis“ (Hypothese 3, Hypothese 12) keine signifikanten Unterschiede. Ebenfalls die in Hypothese 13 angenommene seltenere Zugehörigkeit zu einer Bürogemeinschaft für Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung gegenüber Berufsbetreuern mit fachspezifischer Ausbildung konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden. Daher muss davon ausgegangen werden, dass die Variablen Ausbildung und Bürogemeinschaft nicht korrelieren. Die Hypothesen 2- 14 müssen somit verworfen werden.

Nach dem „Demand- Control Model“ von Karasek und Theorell (1990) ist aufgrund dieser Ergebnisse davon auszugehen, dass Berufsbetreuer bezüglich der an sie gestellten Arbeitsanforderungen über ein hohes Maß an Gestaltungs- und Kontrollmöglichkeiten ihrer Arbeit verfügen. Durch ihre freiberufliche Tätigkeit können sie Arbeitsabläufe und

Arbeitsstrukturen selbst stark beeinflussen. Bei einer hohen psychischen Anforderung durch die Arbeit mit psychisch Kranken und Behinderten haben sie eine große Entscheidungsfreiheit, sodass die hohe Stressenergie zu größerer Produktivität genutzt werden kann. Stress hat damit hier eine positive Auswirkung (Karasek & Theorell 1990).

Die Skalen „Mangel an sozialer Anerkennung“ und „Chronische Besorgnis“ weisen bei der Wahrnehmung von chronischem Stress bei den Untersuchungsgruppen keine signifikanten Unterschiede auf. Beide Skalen beziehen sich auf die Anerkennung und Gratifikation der Arbeit im Sinne des „Modells der beruflichen Gratifikationskrisen“ von Siegrist (1996). Es scheint bei freiberuflichen Berufsbetreuern keinen Mangel an erwarteter Gratifikation in Form von Respekt, sozialer Anerkennung, beruflichem Status und Arbeitsplatzsicherheit zu geben. Über die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit der unterschiedlichen Vergütung von Berufsbetreuern kann hier keine Aussage gemacht werden, da die Daten der Untersuchung zu diesem Aspekt nicht aussagekräftig genug sind. Jedoch kann an dieser Stelle auf die Untersuchung von Köller und Engels (2009) verwiesen werden, die bei den Befragten eine hohe Korrelation zwischen dem derzeitigen dreistufigen Vergütungssystem und der Wahrnehmung der Vergütung als nicht leistungsgerecht aufwies.

Bei der Skala „Arbeitsüberlastung“ des TICS gibt es jedoch für die Untersuchungsgruppe „mit fachspezifischer Ausbildung“ und der „ohne fachspezifische Ausbildung“ in Hypothese 1 einen hoch signifikanten Unterschied $p = ,002^{**}$. Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung nehmen demnach erheblich mehr Stress wahr als ihre Kollegen mit fachspezifischer Ausbildung. Die Skala misst die quantitative Arbeitsbelastung in Form der Arbeitsmenge. Die Komplexität der Arbeit wird nicht berücksichtigt (Schulz, Schlotz & Becker 2004). Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung fühlen sich durch die reine

Menge der an sie gestellten Anforderungen stark belastet. Daraus ist zu schließen, dass Berufsbetreuer mit einer fachspezifischen Ausbildung im Studium der Sozialen Arbeit Kenntnisse erlangen, die ihnen eine schnellere und effektivere Bewältigung der anfallenden Arbeitsanforderungen ermöglicht. Dies kann auf den im Studium vermittelten rechtlichen, medizinischen, psychologischen und verwaltungsrechtlichen Kenntnissen beruhen (Oberloskamp et al. 1992). Hierdurch können sie Arbeitsvorgänge schneller einordnen und verwaltungstechnische Zusammenhänge z.B. bei der Leistungsbeantragung zur finanziellen Absicherung der Klienten besser zuordnen. Auch die medizinischen und psychologischen Fachkenntnisse erleichtern die Zuordnung und das Verstehen von Krankheits- und Störungsbildern des Klienten, wodurch der Aufbau einer Betreuer- Klient- Beziehung erheblich erleichtert wird. Auch Entscheidungen in diesen Aufgabenbereichen z.B. Fragen zur Behandlung der Erkrankung sind leichter zu treffen. Die umfassenden Kenntnisse in diesen Bereichen sind im Sinne der Theorie des Ressourcen- Managements und multiaxialen Copings von Hobfoll (1988) sowohl als Bedingungs- und Energieressourcen als auch als persönliche Ressourcen zu sehen.

Zwischen den beiden Ausbildungsvariablen und dem Zusammenschluss in einer Bürogemeinschaft in Hypothese 13 gibt es keinen Unterschied. Sowohl über den Chi²- Test als auch über den Pearson- Korrelationstest konnte nicht belegt werden, dass Berufsbetreuer mit fachspezifischer Ausbildung häufiger in unterstützenden Bürogemeinschaften arbeiten als ihre Kollegen ohne fachspezifische Ausbildung. Somit scheint die unterschiedliche Einkommenssituation zwischen den beiden Untersuchungsgruppen bei dieser Fragestellung nicht relevant zu sein. Es bleibt zu vermuten, dass bei der Entscheidung für den Anschluss an eine Bürogemeinschaft persönliche Arbeitsein-

stellungen und Arbeitsmodelle eine Rolle spielen. Da hierzu zusätzlich keine spezifischen Daten erhoben wurden, können zu dieser Interpretation aber keine verlässlichen Schlussfolgerungen gezogen werden.

Die Hypothesen 15- 17 treffen Aussagen über die Stressbelastung von Berufsbetreuern mit und ohne Bürogemeinschaft für die TICS- Skalen „Arbeitsüberlastung“, „Mangel an sozialer Anerkennung“ und „Soziale Isolation“ als Form der sozialen Unterstützung.

Es konnte mit der Hypothese 15 für die Skala „Arbeitsüberlastung“ entgegen den vorherigen Ergebnissen kein signifikanter Unterschied bzgl. des Arbeitskontextes festgestellt werden. Daher ist davon auszugehen, dass eine unterstützende Bürogemeinschaft sich nicht auf den durch die Arbeitsmenge verursachten Stress auswirkt.

Auch für die Skala „Mangel an sozialer Anerkennung“ in der Hypothese 17 konnte keine positive Auswirkung der Nutzung einer Bürogemeinschaft festgestellt werden.

Jedoch zeigten die Ergebnisse bei der Prüfung der Hypothesen 16 und 17 beim Test mit der Skala „Soziale Isolation“ einen hoch signifikanten Unterschied $p = ,000^{**}$. Berufsbetreuer ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft empfinden demnach eine höhere Stressbelastung durch einen Mangel an beruflicher Unterstützung, Anregung, Ermutigung und Bestätigung (Schulz, Schlotz & Becker 2004). Aufgrund dessen stellt die unterstützende Bürogemeinschaft für die Tätigkeit als Berufsbetreuer eine wichtige berufsbezogene Ressource dar. Die Bürogemeinschaft bietet über den Austausch mit Fachkollegen eine ständige Reflexionsmöglichkeit des eigenen beruflichen Handelns als eine Form des Copings, was wiederum zu einem Zuwachs an Ressourcen und zur Auffüllung des eigenen Ressourcenpools führt (Hobfoll & Buchwald 2004). Auch im Sinne des Modells der beruflichen Gratifikationskrisen ist Zugehörigkeit zu einer unterstützenden

Bürogemeinschaft und die damit verbundene kollegiale Anerkennung und Wertschätzung im Hinblick auf die soziale Reziprozität zur Stressvermeidung- und/oder – reduzierung von Bedeutung (Siegrist & Theorell 2008; Siegrist & Möller-Lehmkuhler 2012).

In der Hypothese 18 wird davon ausgegangen, dass die Inanspruchnahme von Supervision sich positiv auf das Stresserleben bei Berufsbetreuern auswirkt, was anhand der Hypotheseprüfung für die Skalen „Arbeitsüberlastung“ $p = ,0125^{**}$ und „Soziale Isolation“ $p = ,026^{**}$ mit hoch signifikanten Ergebnissen nachgewiesen werden konnte. Die Reflexion des eigenen beruflichen Handelns in der Supervision eröffnet die kritische Betrachtung der Arbeitsgestaltung, der Klient- Betreuer- Interaktion und des Umgangs mit problematischen Situationen. Durch die professionelle Unterstützung des Supervisors als außerhalb des Betreuungssystems stehende Person bietet sich eine Sicht von der Metaebene auf die Arbeit der Supervisanden (Schmelzer 1997). Als psychosoziales Beratungskonzept hat Supervision für die Supervisanden „die Entlastung, Klärung ihrer beruflichen Identität sowie Bewahrung und Steigerung ihrer beruflichen Handlungskompetenzen“ zum Ziel (Fengler 2001, S. 226). Es werden neue Handlungs- und Problemlösungsmöglichkeiten entwickelt, die darüber hinaus der beruflichen Weiterentwicklung, der Stärkung der eigenen Selbstwirksamkeit im Hinblick auf die berufliche Rolle sowie der Qualitätssicherung der eigenen Arbeit dienen (Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. 2012). Insoweit ist die Wahrnehmung von Supervision für Berufsbetreuer eine Ressource und eine Copingstrategie mit stressreduzierender Wirkung (Hobfoll & Buchwald 2004). Konkrete Auswirkungen auf die Arbeitsüberlastung können sich aus reflektierten und überdachten Arbeitsstrukturen ergeben, was eine effektivere Handlungsweise im Umgang mit dem quantitativen Arbeitsaufkommen ermöglicht. Darüber hinaus spiegeln sich in den

geringeren Stresswerten für die Skala „Soziale Isolation“ bei Berufsbetreuern mit Supervision Aspekte der Wirkung von sozialer Unterstützung nach Karasek und Theorell (1990). In den in Kapitel 2.1.4 dargestellten Kategorien für das Merkmal „soziale Unterstützung“ kann so aus dem Betreuer ohne Supervision als „cowboy hero“/ Einzelkämpfer durch die Wahrnehmung von Supervision ein „participatory leader“/ Freiberufler mit hoher Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit und Einfluss auf seine Arbeitsabläufe werden. Auch wenn diese Behauptung gewagt scheint, sprechen die hoch signifikanten Ergebnisse für sich. Insoweit ergibt sich, dass Berufsbetreuer mit Inanspruchnahme von Supervision deutlich weniger Stress wahrnehmen.

Abschließend kann anhand des in Kapitel 5.3 dargestellten Stressniveaus der Gesamtstichprobe nachgewiesen werden, dass die Tätigkeit als freiberuflicher gesetzlicher Betreuer grundsätzlich hoch stressbelastet ist und ein hohes Risiko zur Entwicklung von chronischem Stress birgt. Die vorliegende Untersuchung weist außerdem nach, dass Stress durch eine fundierte, fachspezifische Ausbildung in der Sozialen Arbeit sowie durch die soziale Unterstützung in der Zusammenarbeit mit Berufskollegen als Bürogemeinschaft und die Wahrnehmung von Supervision verringert werden kann. Diese Ergebnisse sollten zum Einen für Berufsbetreuer Hinweis sein, über ihre berufliche Situation, den damit verbundenen Stress und Veränderungsmöglichkeiten nachzudenken. Dieser Aspekt betrifft die Selbstsorge, die für Berufsbetreuer in einem hoch stressbelasteten Arbeitsfeld zum dauerhaften Erhalt der Arbeitsfähigkeit unbedingt notwendig und unumgänglich ist.

Zum Anderen kann die Untersuchung ein Anstoß in Richtung der für die Konzeption des Berufsbildes Verantwortlichen in der Politik sein, die sehr unterschiedlichen Bedingungen wie Vergütung, Voraussetzung zur Zulassung als Berufsbetreuer, Ausbildung etc. kritisch

zu betrachten und dringend zu verändern. Hierzu gehört die Auseinandersetzung mit der längst überfälligen vollständigen Professionalisierung des Berufsstandes wie in Kapitel 2.2.6 beschrieben. Denn letzten Endes müssen alle Berufsbetreuer im Interesse des Klienten die gleiche Leistung erbringen.

Es bleibt zu hoffen, dass im Interesse aller Berufsbetreuer weitere Forschungsprojekte mit dem Fokus auf deren persönliche, gesundheitliche Situation folgen werden. Eine effektive rechtliche Vertretung von Menschen mit multiplen Beeinträchtigungen und Problemlagen kann nur von gesunden Berufsbetreuern geleistet werden.

7. Literaturverzeichnis

- Adler R. (1998). *Berufsbetreuer als Freier Beruf. Eine theoriebasierte Exploration zur Professionalisierung der gesetzlichen Betreuung*. Nürnberg: Institut für Freie Berufe
- Bamberg E., Busch C. & Ducki A. (2003). *Stress- und Ressourcenmanagement*. Bern: Verlag Hans Huber
- Bandura A (1997). *Self- efficacy.: The exercise of control*. New York: Freeman
- Bauer, A. (2008). Persönliche Betreuung- die Wurzel des Betreuungsrechts. *Betreuungsmanagement*, 3/2008, 139-142
- Betreuungsbehördengesetz /BtBG (2013). [Internet] Zugriff am 24.11.2013, verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/btg/gesamt.pdf>
- Bienwald W., Sonnenfeld S., Hoffmann B. & Bienwald C. (2011). *Betreuungsrecht Kommentar*. Bielefeld: Verlag Ernst und Werner Gieseking
- Böhm, H., Marburger, H. & Spanl, R. (Hrsg.) (2012). *Handbuch für Betreuer. Organisations- und Arbeitshilfen für das Betreuungsrecht und das Sozialrecht*. Regensburg: Walhalla Fachverlag
- Bochumer Betreuungsvereine (2005). *Qualitätshandbuch Gesetzliche Betreuung. Handbuch zur Arbeitspraxis der Bochumer Betreuungsvereine*. [Internet] Zugriff am 28.07.2012, verfügbar unter: http://www.awo-ruhr-mitte.de/files/2/3242-qualitaetshandbuch_betreuungsdienst.pdf
- Bortz J. & Döring N. (2009). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4.Aufl.). Heidelberg: Springer Medizin Verlag
- BtPRAX ONLINE LEXIKON Betreuungsrecht (19.03.2013). *Betreuungszahlen*. [Internet] Zugriff am 26.08.2013, verfügbar unter: <http://www.bundesanzeiger-verlag.de/betreuung/wiki/Betreuungszahlen>
- Buchwald P. (1996). *Social Support und Kompetenzerwartung im Alter*. Frankfurt: Lang Verlagsgruppe
- Bürgerliches Gesetzbuch /BGB (2013). [Internet] Zugriff am 24.11.2013, verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/index.html>
- Bundesverband der Berufsbetreuer/-innen e.V. (Hrsg.) (2005). *Berufsethik und Leitlinien. Beiträge zur Entwicklung von beruflichen Standards im Betreuungswesen*. Köln: Bundesanzeiger Verlag
- Bundesverband der Berufsbetreuer/-innen e.V. (Hrsg.) (2009). *Professionelle Berufsbetreuung- Standortbestimmung zwei Jahre nach Inkrafttreten des*

2. *BtÄndG*. Köln: Bundesanzeiger Verlag

- Bundesverband freier Berufsbetreuer e.V. (2010 a). *Berufsbild*. [Internet]
Zugriff am 28.07.2012, verfügbar unter:
<http://www.vfbev.de/verbandspolitik/berufsbild>
- Bundesverband freier Berufsbetreuer e.V. (2010 b). *Zahlen, Daten, Fakten*. [Internet]
Zugriff am 16.08.2012, verfügbar unter:
http://www.bdb-ev.de/105_Archiv.php
- Bundesverfassungsgericht (2008). Urteil vom 11.03.2008 AZ.: BVerwG 6 B 2.08
[Internet] Zugriff am 26.08.2013, verfügbar unter:
<http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/2008/3>
- Burisch M. (2010). *Das Burnout- Syndrom*. Heidelberg: Springer- Verlag
- Buunk B.P. & Schaufeli W.B. (1999). Reciprocity in interpersonal relationships: An evolutionary perspective on its importance for health and well- being. In W. Stroebe & M. Hewstone (Hrsg.). *European Review of Social Psychology* 10 (S. 259- 291). Chichester: Wiley
- Crefeld W. (2004). Kunst, Handwerk, Wissenschaft- notwendige Fähigkeiten für erfolgreiche Betreuungsarbeit. In K.-E. Brill (Hrsg.). *Betrifft Betreuung- Band 7* (S. 144-155). Recklinghausen: Vormundschaftsgerichtstag e.V.
- Crefeld W. (2008). Vertrauensschutz für betreute Menschen. *Betreuungsmanagement*, 3/2008, 150-155
- Crefeld W. (2009). Experten des sozialen Rechts. Das Recht der Sozialen Arbeit und die Sozialarbeitswissenschaft. *Blätter der Wohlfahrtspflege*, 4/2009, 123-126
- Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (2012). *Supervision, ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit*. (8. Aufl.) [Internet] Zugriff am 25.07.2013, verfügbar unter: www.dgsv.de/publikationen/
- Diekmann A. (2012). 20 Jahre Betreuungsrecht- Rückblick und Ausblick. *BtPRAX*, 1/12, 5-9
- Engels S. & Oberlander W. (2006). *Freier Beruf oder Gewerbe?* Nürnberg: Institut für Freie Berufe
- Fengler J. (2001). *Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation* (6. Aufl.). Stuttgart: Peiffer bei Klett- Cotta
- Fesel V. (1996). Eignung von Betreuern. Die Frage nach einem allgemeinen Anforderungs- und Ausbildungsprofil. *BtPRAX*, 2/96, 57-59

- Filipp S.-H. & Aymanns P. (2010). *Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Firsching K. & Dodegge G. (2010). *Familienrecht 2. Halbband: Betreuungssachen und andere Gebiete der freiwilligen Gerichtsbarkeit* (7. Aufl.). München: Verlag C.H.Beck oHG
- Förter- Vondey K. & Freter H. (2011). Betreuung als Unterstützungsmanagement. Von der Fürsorge zur Selbstsorge. *Btplus*, 2/2011, 3-7
- Folkman S. & Lazarus R.S. (1988). *Manual for the Ways of Coping Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Franke A. (2010). *Modelle von Gesundheit und Krankheit* (2. Aufl.). Bern: Verlag Hans Huber
- Funk W. (2010). Freiberuflichkeit in der Berufsbetreuung. *Bdbaspekte*, 86/2010, 10-16
- Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit/ FamFG (2013). [Internet] Zugriff am 24.11.2013, verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/famfg/>
- Greif S., Bamberg E. & Semmer N. (Hrsg.) (1991). *Psychischer Stress am Arbeitsplatz*. Göttingen: Hogrefe Verlag
- Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland/GG (2012).[Internet] Zugriff am 24.11.2013. Verfügbar unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gg/gesamt>
- Hobfoll S.E. (1988). *The Ecology of Stress*. New York: Hemisphere Publishing Corporation
- Hobfoll S.E., Dunahoo C.L., Ben- Porath Y. & Monnier J. (1994). Gender and coping: The dual- axis- model of coping. *American Journal of Community Psychology*, 22, 49- 82
- Hobfoll S.E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. New York: Plenum Press
- Hobfoll S.E. & Buchwald P. (2004). Die Theorie der Ressourcenerhaltung und das multiaxiale Copingmodell. In P. Buchwald , C. Schwarzer & S.E. Hobfoll (Hrsg.), *Stress gemeinsam bewältigen. Ressourcenmanagement und multiaxiales Coping* (S. 11-26). Göttingen: Hogrefe Verlag
- Jenni R. (2007). *Kollegialer Austausch unter Fachleuten in heilpädagogischen und therapeutischen Berufen. Eine praxisorientierte Anleitung für berufliche Reflexion in Gruppen* (3. Aufl.). Luzern: Edition der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik (SZH)

- Jerusalem M. (1990). *Persönliche Ressourcen, Vulnerabilität und Stresserleben*. Göttingen: Hogrefe Verlag
- Jürgens A. (2010). *Betreuungsrecht. Kommentar zum materiellen Betreuungsrecht, zum Verfahrensrecht und zum Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz* (4.Aufl.). München: Verlag C.H. Beck
- Karasek R. & Theorell T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: BasicBooks
- Köller R. & Engels D. (2009). *Rechtliche Betreuung in Deutschland. Evaluation des Zweiten Betreuungsrechtsänderungsgesetzes*. Köln: Bundesanzeiger Verlag
- Lazarus R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw- Hill
- Lazarus R.S. & Folkman S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer
- Lazarus R.S. & Folkman S. (1989). *Hassles and Uplifts Scales*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press
- Lazarus R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. London: Oxford University Press
- Lazarus R.S. (1999). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. London: Free Association Books
- Lipp V. (2004). Betreuung: Rechtsfürsorge im Sozialstaat aus betreuungsrechtlicher Perspektive. In K.-H. Zander (Hrsg.), *Betrifft: Betreuung- Band 8* (S. 15-28). Bochum: Vormundschaftsgerichtstag e.V.
- LOGO Datensysteme GmbH (2011). *Die LOGO Visitenkarte für Betreuer*. [Internet] Zugriff am 02.01.2011. Verfügbar unter: <http://www.betreuung.de/vcard/>
- Marmot M., Theorell T. & Siegrist J. (2002). Work and coronary heart disease. In S.A. Stansfeld & M. Marmot (Hrsg.), *Stress and the heart. Psychosocial pathways to coronary heart disease* (S. 50-71). London: BMJ Books
- Oberloskamp H., Schmidt- Koddenberg A. & Zieris E. (1992). *Hauptamtliche Betreuer und Sachverständige*. Köln: Bundesanzeiger Verlag
- Oeschger G. & Walther G. (2005). Thesen zur Betreuungsplanung. In K.-H. Zander (Hrsg.), *Betrifft: Betreuung- Band 8* (S. 98-101). Bochum: Vormundschaftsgerichtstag e.V.
- Rechtspflegergesetz/ RPG (2013). [Internet] Zugriff am 24.11.2013. Verfügbar unter: http://gesetze-im-internet.d/rpflg_1969/

- Richter P. & Hacker W. (2008). *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben* (2. Aufl.). Kröning: Asanger Verlag GmbH
- Rösing I. (2008). *Ist die Burnout- Forschung ausgebrannt?* (2. Aufl.). Kröning: Asanger Verlag GmbH
- Ruth H. (1999). Standards für Berufsbetreuer. *Verbandszeitung des BdB e.V.*, 18/99, 14-16
- Sarason B.R., Sarason I.G. & Pierce G.R. (Eds.) (1990). *Social Support. An international view*. New York: Wiley
- Schaper N. (2011). Wirkung von Arbeit. In F.W. Nerdinger, G. Blickle & N. Schaper, *Arbeits- und Organisationspsychologie* (2.Aufl.) (S. 475- 495). Berlin: Springer Medizin Verlag
- Scheuch K. & Schröder H. (1990). *Mensch unter Belastung*. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften
- Schimke H.-J. (2008). Vom Recht der starken und Schutz der Schwachen- die gesellschaftliche Bedeutung des Betreuungsrechts. *Bdbaspekte*, 72/2008, 16-19
- Schmädeke E. (2011). Gutachterliche Stellungnahme- Angemessenheit der Vergütungsstundensätze für Berufsbetreuer/innen gemäß 2. BtÄndG 2005. *Bdbaspekte*, 92/2011, 10-13
- Schmelzer D. (1997). *Verhaltenstherapeutische Supervision: Theorie und Praxis*. Göttingen: Hogrefe Verlag
- Schulte B. (2004). Betreuung: Rechtsfürsorge im Sozialstaat aus sozialrechtlicher Perspektive. In K.-H. Zander (Hrsg.), *Betrifft: Betreuung- Band 8* (S. 29-62). Bochum: Vormundschaftsgerichtstag e.V.
- Schulz P., Schlotz W. & Becker P. (2004). *TICS- Trierer Inventar zum chronischen Stress*. Göttingen: Hogrefe Verlag
- Schwarzer R. (2000). *Stress, Angst und Handlungsregulation* (4.Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer GmbH
- Schwarzer R. (2004). *Psychologisches Gesundheitsverhalten* (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe Verlag
- Selye H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature* 138, 32-34

- Selye H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia/ New York: J. B. Lippincott Company
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high- effort/ low- reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41
- Siegrist J. & Theorell T. (2008). Sozioökonomischer Status und Gesundheit. In J. Siegrist & M. Marmot (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und Gesundheit: Erklärungsansätze und gesundheitspolitische Folgerungen* (S. 99-130). Bern: Verlag Hans Huber
- Siegrist J. & Möller- Lehmkuhler A.M. (2012). Gesellschaftliche Einflüsse auf Gesundheit und Krankheit. In F.W. Schwartz, U. Walter, J. Siegrist, P. Kolip, R. Leidl, M.L. Dierks, R. Busse & N. Schneider (Hrsg.), *Public Health* (S. 121-135). München: Verlag Urban & Fischer
- UN- Generalversammlung (2006). *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. [Internet] Zugriff am 16.08.2012, verfügbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF
- Umsatzsteuergesetz/ UStG (2013). [Internet] Zugriff am 24.11.2013 unter: http://www.gesetze-im-internetbundesrecht/ustg_1969/
- van Vegchel N., de Jonge J., Bosma H. & Schaufeli W. (2005). Reviewing the effort- reward imbalance model: drawing up to the balance of 45 empirical studies. *Social Science and Medicine* 60, 1117- 1131
- Vormünder- und Betreuervergütungsgesetz/ VBVG (2005). [Internet] Zugriff am 24.11.2013 unter: <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/vbvg/gesamt.pdf>
- Walster E., Walster G.W. & Berscheid E. (1978). *Equity: Theory and Research*. Boston: Allyn and Bacon
- Walther G. (2005). Einige Anmerkungen zum Betreuungsplan. In: K.-H. Zander (Hrsg.), *Betrifft: Betreuung- Band 8* (S.102-107) Bochum: Vormundschaftsgerichtstag e.V.
- Wieland R., Klemens S., Scherrer K., Timm E. & Krajewski J. (2004). *Moderne IT- Arbeitswelt gestalten. Anforderungen, Belastungen und Ressourcen in der IT- Branche*. Hamburg: Techniker Krankenkasse
- Zander K. H., Lantzerath G., Crefeld W. & Brill K.- E. (2002). Qualitätsanforderungen und Qualitätskontrolle im Betreuungswesen. Ein Diskussionsbeitrag des Vormundschaftsgerichtstags e.V. In: Brill K.- E. (Hrsg.), *Zehn Jahre Betreuungsrecht. Qualifizierung der Umsetzung oder erneute Rechtsreform* (S. 83-90) Recklinghausen: Vormundschaftsgerichtstag e.V.

8. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht zu Fragestellung, Hypothese, Messinstrument und Signifikanzprüfung	70
Tabelle 2: Zuordnung der Items zu den TICS- Skalen	81
Tabelle 3: Mittelwert und Standardabweichung für die Merkmale Alter, Jahre der Berufstätigkeit und Anzahl der zum Befragungszeitpunkt geführten Betreuungen	86
Tabelle 4: Merkmalsverteilung zu Ausbildung, Bürostruktur, Vergütung, Mitgliedschaft und Qualitätsmanagement	86
Tabelle 5: Merkmalsverteilung zu Inanspruchnahme von Supervision und Kollegialem Austausch	87
Tabelle 6: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Arbeitsüberlastung	87
Tabelle 7: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der sozialen Überlastung	88

Tabelle 8: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der chronischen Besorgnis	89
Tabelle 9: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. des Erfolgsdrucks	89
Tabelle 10: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Überforderung	90
Tabelle 11: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. des Erfolgsdrucks	91
Tabelle 12: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. des Mangels an sozialer Anerkennung	91
Tabelle 13: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Unzufriedenheit mit der Arbeit	92

Tabelle 14: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. der Überforderung bei der Arbeit	92
Tabelle 15: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. sozialer Spannungen	93
Tabelle 16: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. sozialer Isolation	94
Tabelle 17: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. chronischer Besorgnis	94
Tabelle 18: Verarbeitete Fälle	95
Tabelle 19: Kreuztabelle Ausbildung* Arbeitskontext	95
Tabelle 20: Ch ² - Test zu den Variablen „mit fachspezifischer Ausbildung und ohne fachspezifische Ausbildung“ und „mit unterstützender Bürostruktur und ohne unterstützende Bürostruktur“	96

Tabelle 21: Pearson- Korrelation zu den Variablen „mit fachspezifischer Ausbildung und ohne fachspezifische Ausbildung“ und „mit unterstützender Bürostruktur und ohne unterstützende Bürostruktur“	96
Tabelle 22: Mittelwertvergleich der Gruppen mit fachspezifischer Ausbildung (MFA) und ohne fachspezifische Ausbildung (OFA) bzgl. sozialer Isolation	97
Tabelle 23: Mittelwertvergleich der Gruppen ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OAB) und mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) bzgl. der Arbeitsüberlastung	98
Tabelle 24: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OAB) bzgl. sozialer Isolation	98
Tabelle 25: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OMB) bzgl. des Mangels an sozialer Anerkennung	99

Tabelle 26: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Anbindung an eine Bürogemeinschaft (MAB) und ohne Anbindung an eine Bürogemeinschaft (OAB) bzgl. sozialer Isolation	99
Tabelle 27: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Inanspruchnahme von Supervision (MSV) und ohne Inanspruchnahme von Supervision (OSV) bzgl. Arbeitsüberlastung	100
Tabelle 28: Mittelwertvergleich der Gruppen mit Inanspruchnahme von Supervision (MSV) und ohne Inanspruchnahme von Supervision (OSV) bzgl. sozialer Isolation	100
Tabelle 29: Mittelwerte, Standardabweichung und Standardfehler des Mittelwertes der neun Stressarten des TICS für die Gesamtstichprobe	101

9. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gewinn- und Verlustspirale	19
Abbildung 2: Das multiaxiale Coping	22
Abbildung 3: Das dreidimensionale Modell psychosozialer Arbeitsbedingungen	25
Abbildung 4: TICS- Profil der Mittelwerte der neun Stressarten der Gesamtstichprobe	102

Anhang B: Anschreiben an die Berufs- und Fachverbände

Düren, 10.08.2010

Anfrage zur Kooperation im Rahmen meiner Doktorarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich arbeite seit 18 Jahren als selbständige Berufsbetreuerin in einer Bürogemeinschaft in Düren.

Z.Zt. promoviere ich an der Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät zum Thema „Berufliche Belastungsfaktoren und Burnoutisiko bei selbständigen gesetzlichen Betreuern.“

Die Arbeit wird von Prof. Dr. Jörg Fengler als Doktorvater betreut.

Die Forschungsarbeit soll klären,

1. inwieweit sich Berufsbetreuer ohne fachspezifische Ausbildung in ihrem Stresserleben und somit in ihrem Burnoutisiko von Berufsbetreuern mit fachspezifischer Ausbildung unterscheiden
2. inwieweit Berufsbetreuer in Bürogemeinschaften sich hinsichtlich des Stresserlebens und ihres Burnoutrisikos von alleine arbeitenden Berufsbetreuern ohne unterstützende Bürostruktur unterscheiden
3. inwieweit Kollegen mit einem durch die niedrigere Vergütungsstufe bedingten geringeren Einkommen häufiger unter Existenzängsten leiden als die höher qualifizierten und besser verdienenden Kollegen, da sie zur Sicherung der Existenz mehr Betreuungen übernehmen müssen.

Die Untersuchung wird mit dem Trierer Inventar zum chronischen Stress / TICS, einem normierten Instrument zur Erfassung von chronischem Stress und einem Fragebogen zu persönlichen Angaben anonym durchgeführt. Die Fragebögen werden verschickt und ausgefüllt ohne Angabe des Namens von den Teilnehmern zurückgesendet.

Die Befragung soll Deutschland weit durchgeführt werden. Zur Homogenisierung der Teilnehmergruppen sollen nur Berufsbetreuer mit Anbindung an einen Berufsverband befragt werden.

Zur Durchführung der Befragung bitte ich nun um die Überlassung der Anschriften der Mitglieder Ihres Verbandes.

Selbstverständlich verpflichte ich mich, die Anschriften nur für die Forschungsarbeit zu verwenden und an niemanden weiterzugeben.

Die Ergebnisse der Forschungsarbeit eröffnen möglicherweise neue Fakten zur berufspolitischen Argumentation gegenüber dem Gesetzgeber, was nicht zuletzt in unser aller Interesse ist.

Bei weiteren Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Schlagloth- Kley M.Sc.

Anhang C: E-Mail an die Berufsbetreuer zur Gewinnung von Teilnehmern

Sehr geehrte.....,

ich bin seit 19 Jahren als Berufsbetreuerin und Verfahrenspflegerin in einer Bürogemeinschaft tätig und bin z.Zt. Doktorandin an der Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät. Mein Doktorvater ist Herr Prof. Dr. Jörg Fengler. Der Titel der Doktorarbeit lautet: "**Berufliche Belastungsfaktoren und Burnoutrisiko bei selbständigen gesetzlichen Betreuern**".

Das Thema zur Doktorarbeit habe ich gewählt, weil in der vielfältigen berufspolitischen Diskussion die persönliche Perspektive der Betreuer als Menschen in einem hochbelastenden Berufsfeld gänzlich fehlt. Gleichzeitig können die immer noch recht unklare Position unseres Berufsstandes zwischen Recht und Sozialem, die bisher mangelnde Anerkennung als Profession sowie hohe Fallzahlen durch das geltende Vergütungssystem genauso zur Entwicklung von chronischem Stress beitragen wie die Auseinandersetzungen mit Gerichten, Behörden, Angehörigen und Betreuten. Die Untersuchungsergebnisse dieser Arbeit können nicht zuletzt zur berufspolitischen Argumentation gegenüber dem Gesetzgeber beitragen.

Im Rahmen der Forschungsarbeit führe ich nun deutschlandweit eine Befragung von selbständigen Berufsbetreuern mittels des standardisierten Fragebogens TICS- Trierer Inventar zum chronischen Stress(Ausfüllzeit ca. 10 Min.) durch. Die Fragebögen werden mit einem frankierten Rückumschlag ohne Absender verschickt. Die Fragebögen werden nicht kodiert und auch nicht mit Namen versehen. Dadurch wird die Anonymität der Befragung gewahrt.

Ich bitte nun um eine Rückmeldung der Kolleginnen und Kollegen per E-Mail, die an der Befragung teilnehmen möchten. In der E-Mail geben Sie bitte Ihre Anschrift an, sodass ich Ihnen einen Fragenbogen zusenden kann. Gleichzeitig verpflichte ich mich, die Anschriften nicht an Dritte weiterzugeben und nach der Befragung zu vernichten.

Recht herzlichen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Schlagloth- Kley M.Sc.

Josef-Schregel- Str. 3a
52349 Düren
Tel.: 02421- 489961
Fax: 02421- 489967
e-Mail: schlagloth-kley@arcor.de

Anlage D: Anschreiben an Teilnehmer mit den Fragebögen

Düren, 14.03.2011

Befragung zum Thema „Berufliche Belastungsfaktoren und Burnoutisiko bei selbständigen gesetzlichen Betreuern“

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an der Befragung zum Forschungsprojekt zur Entwicklung von chronischem Stress bei Berufsbetreuern teilzunehmen.

Als Anlage übersende ich Ihnen die beiden Fragebögen. Der Erste erfasst Daten zu Ihrer beruflichen Situation als Berufsbetreuer. Bei dem zweiten Fragebogen handelt es sich um das Trierer Inventar zum chronischen Stress / TICS, einem gut evaluierten Erhebungsinstrument zur Messung des Stresserlebens der letzten drei Monate. Die Beantwortung der Fragen dauert ca. 10 Minuten.

Bitte senden Sie die Fragebögen vollständig ausgefüllt in dem beiliegenden Freiumschlag ohne Absender bis zum 31.03.2011 an mein Büro zurück. Unvollständige Fragebögen können leider nicht berücksichtigt werden.

Die Untersuchungsergebnisse werden nach Abschluss der Forschungsarbeit frühestens Ende 2012 veröffentlicht.

Mit freundlichen Grüßen

Claudia Schlagloth- Kley M.Sc.
Doktorandin a. d. Universität zu Köln
Humanwissenschaftliche Fakultät