

Klatsch als Übergangsritual in der Sozialen Arbeit – fernab ethischer Debatten?¹

Carolin Neubert (Jena)

Zusammenfassung Der Beitrag berichtet aus einem laufenden Forschungsprojekt, welches Orte ritueller Praxen in einem ostdeutschen Jugendamt rekonstruiert. Dabei ergaben erste Erhebungen, dass gerade der Schwellenzustand zwischen professioneller Klientenbeziehung einerseits und teils diffuser Kollegenbeziehung andererseits der Ausgestaltung im Sinne eines Übergangsrituals bedarf. Die Mitarbeiter des untersuchten Feldes etablieren dieses in Form einer Klatschkultur, die Klientengespräche beidseitig rahmt. Im Folgenden soll nach dem symbolischen Bedeutungsgehalt und dieser Praxis in Bezug auf die Etablierung einer professionellen Teamkultur gefragt werden. Außerdem werden ethischen Bedenken derselbigen zur Diskussion gestellt.

Schlüsselwörter Rituale – Schwellenzustand – Professionalität – Soziale Arbeit – Teamkultur

1. Vorbemerkungen aus der laufenden Erhebungsphase und einführende Stichworte zur Ritualtheorie

Der vorliegende Beitrag berichtet aus einer laufenden Abschlussarbeit, die sich anhand eines ethnografischen Forschungsdesigns mit Ritualen in Organisationen beschäftigt. Hierfür forscht die Verfasserin im Feld der Sozialen Arbeit. Rekurrierend auf den Leittitel der rahmenden Ausgabe des Journals soll nachgefragt werden,

¹Ein Großteil der Überlegungen wäre ohne die hilfreichen Hinweise der Kolloquiumsteilnehmer im Rahmen der „Werkstatt Klinische Soziologie“ an der Universität Jena nicht möglich gewesen. Für die Betreuung der Arbeit möchte ich an dieser Stelle vor allem Herrn Prof. Bruno Hildenbrand danken. Da der vorliegende Artikel aus der noch laufenden empirischen Phase heraus entstand und auf diese Weise eher als Aufarbeitung erster Erkenntnisse des Feldes zu begreifen ist, erhebt die Autorin nicht den Anspruch auf gedankliche Vollständigkeit. Vielmehr sollen nachfolgende Ausführungen in das Forschungsfeld einleiten und die Fragestellung auffalten, um auf diese Weise Anregungen für die eigene und vor allem fremde Forschung zu liefern.

inwiefern die ritualisierte Klatschkultur im untersuchten Sozialarbeiter*innen-Team gegen einen allgemeinen berufsethischen Moralkodex verstößt oder ob er in Form eines Übergangsrituals für das Gelingen professioneller Praxis notwendig und damit auch zum Wohle des Klientel ist.

Ausgangspunkt nachfolgender Betrachtungen stellen die Ergebnisse eines ausgelauenen Sonderforschungsbereichs-Projektes an der Friedrich-Schiller-Universität Jena dar, welches mit vier deutschen Jugendämtern kooperierte und sich unter anderem für deren Umgang mit aufgetretenen Kindeswohlgefährdungsmeldungen (KWG) interessierte². Dabei zeigte sich eine große Variation, was den Grad professioneller Kompetenzen der beteiligten Sozialarbeiter betraf. Bereits während der Abschlussphase des Projektes zeichneten sich daher folgende Überlegungen ab: Im Umgang mit Krisensituationen ist das Team eine Arena der Produktion und Reproduktion von Deutungsmustern hinsichtlich einer Fallentwicklung sowie des professionellen Selbstverständnisses (vgl. Bohler/Franzheld 2010). Die Teamstruktur ist folglich mitentscheidend für das Gelingen professioneller Praxis. Da es sich bei den Sektionen des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD) um eine Einheit handelt, welche in einen größeren organisationalen Kontext eingebettet ist, muss man sich im Größeren fragen, wie sich die Ausgestaltung jener Organisationskultur (welche als Rahmen gesehen wird, in welchem sich eine Teamkultur herausbildet) ‚messen‘ bzw. anhand welcher Kriterien eine vergleichende Betrachtung vorgenommen werden kann.

Erste theoretische Hinweise erhielten wir hierfür von Tom LeVold (2011), der sich mit Ritualen in Organisationen befasste und argumentierte, dass die Anzahl und die Art der Ausformulierung ritueller Praktiken innerhalb der Organisation Aufschluss darüber geben kann, inwieweit das Team in der Lage ist, einen gemeinsamen Deutungsrahmen innerhalb einer Organisationskultur zu etablieren, welche sich dann wiederum als Nährboden eines wachsenden organisationalen Selbstverständnisses erweisen kann.

Durch erstes (telefonisches) Nachfragen in den vier ASD (mit den Leitern der entsprechenden Dienste) konnte ein vorläufiges quantitatives Bild ritueller Praxis nachgezeichnet und eine erste konkrete Arbeitshypothese formuliert werden: Die Anzahl ritueller Praktiken korreliert positiv mit dem Erfolg im Umgang mit KWG-Meldungen. Die Teamkultur als Bezugspunkt dieser symbolischen Kommunikation kann somit Strategien im Umgang mit krisenhaften Ereignissen bereithalten. Im Rahmen meiner Abschlussarbeit im Master Soziologie entschied ich mich schließlich, dasjenige Jugendamt (JA) ethnographisch zu begleiten, welches im Rahmen der ersten Vorstudie am ‚schlechtesten‘ abschnitt, d.h. jener ASD, welcher auf quantitativer Ebene am wenigsten Rituale vorzuweisen hatte. Von einer Fallmonografie versprach ich mir zielgerichtete Einblicke in die rituellen und nicht-rituellen Strukturen der

²Dabei handelte es sich um das Teilprojekt C3 („Jugendhilfe in Transformationsprozessen“) im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 580: Gesellschaftliche Entwicklungen nach dem Systemumbruch. Online noch verfügbar unter: <http://www.sfb580.uni-jena.de/typo3/> (letzter Zugriff am 09.04.2014).

professionellen Praxis des zu untersuchenden ASD und deren Einflüsse aus das Gelingen oder Scheitern professioneller Handlung. Mit diesem Forschungsinteresse wird gleichzeitig suggeriert, dass auch rational codierten Organisationen³ ein symbolisch-interaktives Moment innewohnt, welches deren Stabilität einerseits als auch ihren Fortbestand und Modifikation andererseits erst befähigt. Dem stimmen auch Trice und Beyer zu: „Viewing these events as rites and ceremonials suggests possible new meanings and thus holds the promise of yielding new insights into organizations. Furthermore, assessing both the manifest and the latent social consequences of rites and ceremonials provides a way to link cultural phenomena to other aspects of organizational life and thus to the rest of the literature on organizations and management“ (Trice/Beyer 1984, 654). Auf diese Weise kann dann die Frage nach den Bedeutungen gestellt werden, welche dieser konkreten Professionskultur zugrunde liegen und das Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters antreiben.

Obwohl die Untersuchung noch nicht abgeschlossen ist, konnte bereits im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung erstes Material erhoben und entsprechende Kategorien rekonstruiert werden.⁴ Methodologisch betrachtet befindet sich die vorliegende Untersuchung auf dem Feld der Studies of Work, die nach Bergmann diejenigen Mechanismen rekonstruieren will, welche Akteure ihrer alltäglichen Arbeitssituation im Sinne einer autonomen Strukturierungsleistung einverleiben (vgl. Bergmann 1995, 269). Diese, der Ethnomethodologie nahen, Forschungstradition soll mit anderen Worten ordnungserzeugende Praktiken rekonstruieren und deren Einfluss auf die professionelle Situationswahrnehmung deuten. In diesem Sinne ist dieses Vorgehen auch an das Verständnis Turners angelehnt, der Rituale in van Gennepscher Tradition als performative Prozesse versteht, die zur Bewältigung sozialer Übergänge beitragen (vgl. Turner 1992, 142). Die Analyse solcher Handlungen sieht er dabei eindeutig nur durch die Methode einer teilnehmenden Beobachtung zu bewerkstelligen: „Diese Art der Symbolanalyse beruht auf Daten, die in der Hitze des Gefechts gewonnen wurden, das heißt in rituellen, juristischen, formellen, interpersonalen, häuslichen, spielerischen, heiligen und anderen Handlungsprozessen, an denen der Anthropologe als Eingeweihter beteiligt war“ (Turner 1992, 143). Was die Wahl der Begrifflichkeiten betrifft, so ist die Autorin darauf bedacht, sich geleitet durch die Gedanken von Rothenbuhler (1998) eine klare Trennlinie zwischen dem Begriff des Rituals einerseits und der Praxis einer rituellen Ordnung andererseits zu zeichnen. Das Anliegen, welche diese Untersuchung leitführend antreibt, ist, die rituelle

³Bei Weber als „ein kontinuierliches Zweckhandeln bestimmter Art“ (Weber 1984,87) bezeichnet.

⁴Die beschriebene Empirie bezieht sich auf einen einwöchigen Aufenthalt im Feld vom Juli 2013. Das Material besteht größtenteils aus Beobachtungsnotizen, Erinnerungsprotokollen, Face-to-Face-Interviews mit Mitarbeitern sowie transkribierten Audiomitschnitten von Klientengesprächen. Die Auswertung des Materials erfolgte dabei im Lichte des Grounded Theory Verfahrens mit objektiv-hermeneutischen Anteilen (im Sinne einer Sequenzanalyse der Eingangssituationen im Interview). Für weitere Informationen sowie den ausführlichen Kode- und Konzeptplan und vollständig transkribierte Interviewtexte wird die Kontaktaufnahme der Verfasserin erbeten, da der Platz für Ausführungen selbiger Art hier begrenzt ist.

Ordnung zu rekonstruieren, die den sozialen Raum der professionellen Arbeit konstituiert oder zumindest in erheblichem Maße mitgestaltet. Folglich wird der Fokus auf die Konstruktionsleistung von ritueller Ordnung gerichtet, welche die Mitarbeiter des untersuchten ASD in ihrer täglichen Arbeitspraxis vollziehen.

2. Die Sinnhaftigkeit ritueller Praxen in Organisationen

Wie bereits angedeutet, erschließt sich der soziale ‚Nutzen‘ ritueller Praxen innerhalb einer bürokratisch-organisierten Ordnung nicht ohne weiteres. Auf Grund dessen sollen kurz prägnante Vertreter dieser scheinbaren Unvereinbarkeit aufgeführt und in ihrer Bedeutung hervorgehoben werden. Die bereits erwähnten US-amerikanischen Autoren Trice und Beyer stellen in dieser Hinsicht sechs Kategorien von Ritualen vor und übertragen ihre Charakteristika auf die Praxis, wie sie sich in einer Organisation darstellen kann. Grundlage ihrer Überlegungen bildet dabei die Annahme, dass eine Organisationskultur stets Praktiken umfasst, durch deren Ausübung latente Rationalitäten der Mitglieder zum Ausdruck kommen. Diese Kategorien bilden die sogenannte Substanz bzw. das Bedeutungsnetzwerk einer Organisationskultur. Doch erst durch entsprechende Transmitter, die in der Lage sind jene Bedeutungen und Vorannahmen zu vermitteln und so innerhalb der Praxis zu reproduzieren, ist der Fortbestand jener Substanz gewährleistet (von ersterer Schicht sprechen Trice und Beyer als „substance“, von zweiterer als „practices“). Rituellen und zeremoniellen Ordnungen sprechen die Autoren nachfolgend die Funktion der Vermittler jener impliziten Bedeutungen zu (vgl. Trice/Beyer 1984, 656). Auf ähnliche Weise argumentiert auch Soeffner, wenn er davon spricht, dass Rituale die Darstellungsleistung einer gesellschaftlichen Ordnung präsentieren und dass ein Antiritualismus, wie ihn noch Mary Douglas diagnostizierte, selbst in modernen individualisierten Gesellschaften nicht zu beobachten sei (vgl. Soeffner 1992, 103). Die Frage, warum sich die soziologische Betrachtung von Ritualen lohnt, beantwortet Soeffner mit einer der Grundfragen der Soziologie an sich: es interessiert „durch welche Ordnungs- und Orientierungsleistungen individualistisch organisierte (angeblich atomisierte) Gesellschaften zusammengehalten werden“ (Soeffner 1992, 7). Dabei umgeht Soeffner den Vorwurf früherer Theoretiker (unter ihnen v.a. Durkheim), die den Verlust rituellen Handelns in der Moderne beklagten, indem er zwei Extremformen modernen Ritualismus beobachtet: den ritualisierten Antiritualismus und den naiven, inflationären Ritualismus (vgl. Soeffner 1992, 103). Er umschifft mit dieser Zeitdiagnose geschickt potentielle Vorwürfe, sich nicht dem Antiritualismus hinzuwenden, indem er ihn schlicht als ebenso ritualisiert erklärt. Die Herausforderung, der sich nach Soeffner Rituale in der Moderne gegenübergestellt sehen, ist vor allem die Existenz im nicht-thematisierten Impliziten. Wurden Rituale in vergangenen Jahrhunderten vor allem unter religiösem Einfluss stark reflektiert, müssen sie sich in der Moderne selbst tragen und verbleiben an mancher Stelle im Impliziten. Das heißt im Umkehrschluss, dass sie ihre Bedeutung aus sich selbst heraus schöpfen müssen, folglich keine äußere Funktionalität erkennen lassen. Hier findet sich bereits eine Begründung dafür, dass die Relevanz ritueller Handlungen in der stark von

Autonomiebestrebungen durchzogenen modernen Arbeitswelt (vor allem der Professionspraxis) mit ihrer rational-instrumentellen Codierung übersehen wird.

3. Die Notwendigkeit von Übergangsritualen in der professionellen Praxis Sozialer Arbeit

Als Bräunlein (2012) die Aktualität Turners Ritualtheorie diskutiert, rekapituliert er dessen Hauptcharakteristika, nämlich dass ein Ritual gerade dann von Nöten ist, wenn die Interaktion oder Handlung einen sogenannten Schwellenzustand erreicht, welcher sich zwischen zwei vordefinierten Zuständen befindet, die keine Grauzone dulden. Diese noch unstrukturierte Zone des Übergangs benötigt die „Wiedererweckung des verlorenen transzendenten Rituals“ (Turner, zitiert nach Bräunlein 2012, 149). Der Bereich der sozialen Dienstleistung, wie wir sie bspw. im Jugendamt vorfinden, weist einen potenzierten und teilweise recht intensiven Klientenkontakt auf und erfordert von den Mitarbeitern einen hohen Grad an Ambiguitätstoleranz und eine ausgeprägte Fähigkeit zwischen differierenden Arten von Sozialbeziehungen trennscharf zu vermitteln. In diesem Zusammenhang betrachtet die Autorin den Zustand zwischen Klientenbeziehung einerseits und Kollegenbeziehung andererseits als Schwellenzustand, der nur durch entsprechend rituelle Praxis mit sozialem Sinn und somit mit Funktion ausgefüllt werden kann.⁵

Die erste Phase der Feldforschung konnte in diesem Zusammenhang zeigen, dass der untersuchte ASD eine Vielzahl von Arenen etabliert hat bzw. sich einzurichten weiß, innerhalb derer diese Reproduktion institutionalisiert stattfindet. Die unten aufgeführte Tabelle zeigt erste Daten in dieser Hinsicht.

⁵Einer Betrachtung lohnenswert erscheint in diesem Zusammenhang Ortmanns Theorie des „Als-Ob“ in Bezug auf organisationales Handeln. Ortmanns analytischer Blick stellt treffsicher fest: „Entscheidungen sind genau dann nötig, wenn sie unmöglich sind“ (Ortmann 2004, 37). Um aber dennoch im organisationalen Rahmen handlungsfähig zu bleiben und einen angemessenen Umgang mit der Situation zu gewährleisten, schreibt Ortmann Ritualen zusammenfassend eine entscheidende Funktion zu: „[sie] können dabei für magische Aufladung, für Motivation und Commitment, für affektuelle Bindung, für Akzeptanz, für die Füllung von Begründungs- und Geltungslücken und für eine nachträgliche Befestigung und Sinnstiftung sorgen“ (Ortmann 2004, 39).

Felder ritueller Praxen	Beteiligte/ Ausgeschlossene	Struktureller Rahmen	Ausgestaltung
Das Morgenteam	Die Mitarbeiter des ASD. Nicht alle Kollegen haben bezogen auf alle Themen ein Stimmrecht (Ältere werden als Berater herangezogen; Jüngere dienen als ‚Leidensgenosse‘).	Als Ort steht der Besprechungsraum am Ende des Ganges zur Verfügung. Die Sitzung findet ASD-intern statt und wird durch die Amtssprechzeiten begrenzt. Obwohl die Sitzung stillschweigend als Pflicht wahrgenommen wird, handelt es sich eher um ein ‚Kommen und Gehen‘.	Gerahmt als institutionalisierte Zusammenkunft täglich vor Arbeitsbeginn und kollegiale Besprechung, gleicht es in erster Linie dem Sensationsaustausch. Die Grenze zwischen Privatheit und Fachlichkeit verschwimmt. Insgesamt ist eine auffallend homogene Sitz- und Interaktionsordnung zu beobachten.
Das Rausfahren	Kollegen unter sich (meist zwei Sozialarbeiter) fahren mit dem Auto zu einem Hausbesuch.		Die Autofahrt wird als inoffizielle Arena der Vor- und Nachbereitung des Treffens genutzt und etabliert eine feste Teamstruktur. Auffallend einheitlicher Ablauf mit rituellem Charakter: Das Türklopfen, das Verweigern eines Händedrucks, Desinfektionstücher im Auto.
Das Klientengespräch	Sozialarbeiter und Klient, teilweise mit freiem Träger (SPFH)	Gespräche sind meist terminlich vereinbart oder finden zu den Sprechzeiten statt.	Vor und nach Gesprächen ist die Aufregung unter den Kollegen deutlich zu vernehmen und gleicht einer Sensationsstimmung. Der Klatsch und Tratsch nach Klientengesprächen ist ein fest etabliertes Moment.
Im Büro	Kollegen unter sich (meist zwei). Der Klient als Fremder, der nach ‚nebenan‘ mitgenommen wird.	Öffnung der Privatheit nur innerhalb der amtlichen Sprechzeiten. Ansonsten besteht das Recht Besuch abzuweisen.	Das Büro als Ort diffuser Begegnung und privater/unbeobachteter Besprechungen unter den Kollegen, sowie als Ort individueller Gestaltung (Radio, Dekoration etc.).
Auf dem Gang	Kollegen, Klienten, Besucher/ Außenstehende	Der Gang ist als Ort des potentiellen Klientenkontakts, vor allem während der Sprechzeiten, zu verstehen und gilt somit als sensibler Raum (in welchem Kaffeetassen in Ordnern versteckt werden müssen).	Im Kollegenkreis herrscht informeller Konsens darüber, wie man als Professioneller nach Außen (nicht) wirken will. Das Morgenteam, sowie gemeinsame Pausen werden durch den Lärm im Gang symbolisch beendet.

Tab.1: Felder ritueller Praxen im untersuchten ASD

Auch wenn die Felder ritueller Praxen im untersuchten ASD sehr weitläufig sind, so durchzieht eine Tatsache alle Arenen sozialarbeiterischer Praxis. Die Mitarbeiter des ASD sind immerwährend aufgefordert, sozusagen auf zwei Festen zu tanzen: Sie verstehen sich einerseits als kompetenter Helfer und Berater hinsichtlich ihrer Klienten und sehen sich andererseits damit konfrontiert in einem Kollegenkreis Fuß zu fassen, der sie nicht nur aufgrund ihrer professionellen Kompetenzen schätzt, sondern gerade wegen ihrer diffusen.

Auf welche Weise werden diese Zwischenräume in der Praxis gestaltet und inwieweit gelingt dies bzw. in welchem Maße trägt diese Ausgestaltung dazu bei, zwischen beiden Zonen zu vermitteln? Die erste Rekonstruktionsarbeit konnte zeigen, dass im untersuchten Team diese Grauzonen des Übergangs zwischen zwei sich widerstreitende Sozialbeziehungen von beiden Seiten aus vor allem im Klatsch ihre Ritualisierung finden. Dabei kann Klatsch einfacherweise zunächst als Kommunikationsform verstanden werden, in dessen Verlauf sich mindestens zwei ‚Klatschende‘ der Konstruktion eines ‚Klatschobjektes‘ zuwenden, wobei in den meisten Fällen ein Informationsgefälle zwischen den Teilnehmer besteht, welches durch den Prozess des ‚Klatschens‘ verkleinert werden soll.⁶ Auf diese Weise scheint sich der Widerspruch von symbolischer Kommunikation einerseits und rationaler Ordnung andererseits in einer Formel der Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen aufzulösen: Im Ritual wird der Rückgriff auf diffuse Sozialbeziehungen legitimiert, indem der Horizont der professionellen Arbeitsbeziehung kurzzeitig verlassen und die Situation durch den ‚Klatschkreis‘ neu gerahmt wird. Um hier dennoch Orientierung zu garantieren, ist die Etablierung deutlicher Übergangsrituale von Nöten, die über die Unmöglichkeit des Schwellenzustands zwischen spezifischer Klienten⁷- und diffuser Kollegenbeziehung hinwegtäuschen, der so zwar ungreifbar und nicht definierbar bleibt, aber dennoch in der Alltäglichkeit der Arbeit integrierbar wird. Zur engeren theoretischen Rahmung dieses Sachverhaltes helfen uns Frittums Überlegungen zum Konzept des Humors und seinem Nutzen für Sozialarbeiterinnen an dieser Stelle weiter (vgl. Frittum 2012). Dabei stellt die Autorin des Beitrages aus der ersten Beobachtungspraxis heraus die Behauptung auf, dass Humor sich als ein Instrument des Klatsches bewährt und seine Funktionsweise aus diesem Grunde beleuchtet werden muss. So wird vor allem die Einstiegssequenz des Klatsches durch eine humoristische Darbietung bzw. durch eine ins Humorvolle gezogene Beobachtung (meistens aus dem Kreis der Klienten stammend) gestaltet. Im Humor sieht Frittum zunächst ein Gestaltungselement professioneller Arbeitsbeziehungen, dessen ständiger Austausch im Team (bspw. zur Fallreflexion) und der damit verbundene gehäufte Sozialkontakt unter den Kolleginnen und Kollegen nicht nur eine Hilfe bereitstellt, sondern auch zu Stress und Belastung führen kann. In diesem Zusammenhang nimmt Frittum an,

⁶Diese Beschreibung ist vor allem an Bergmann (1987) angelehnt, welcher Klatsch auf diese Weise und untermauert durch eigene Beobachtungen versteht.

⁷Um die Begrifflichkeiten, was die Hilfesuchenden in der Sozialen Arbeit anbelangt und ihre jeweilige Zuschreibung lässt sich zwar genug, dennoch nicht in diesem Rahmen, streiten. So wurde sich für die in der Praxis übliche Bezeichnung ‚Klient‘ entschieden.

dass gerade Rituale als informeller Rahmen Platz für Humor und damit Entlastung bieten (vgl. Frittum 2012, 42). Im Team kann Humor folglich mitunter als verbindendes Element verstanden werden, welches eine kollektive Identität im Sinne einer gemeinsamen Kommunikationskultur zumindest mit-konstituiert. Der Autor hebt schließlich erneut hervor: „Humor nutzt den SozialarbeiterInnen als Copingstrategie, um mit den Belastungen umzugehen, sie auszuhalten und letztlich zu bewältigen“ (ebd., 101). Von einem soziologischen Standpunkt gedeutet, suggeriert dies also dass Humor im Team durch die Etablierung einer geteilten Auffassung von Welt (hier: Klienten bzw. sozialen Problemlagen) und damit gleicher Deutungsmaßstäbe eine Art Widerstandskraft, ja professionelle Resilienz erzeugt. Humor thematisiert somit Phänomene, ohne sie wirklich auf die Agenda zu bringen. Beobachtete Frittum das Auftreten humorvoller Praktiken eher abseits des Klientenkontakts, so zeigt sich im frühen Stadium der Erhebung bereits, dass die Mitarbeiter des untersuchten Jugendamtes auf Humor vor allem dann zurückgreifen, wenn sie sich im Übergang von der Klienten- zur Kollegenbeziehung befinden, die in der Mehrzahl der Fälle diffuser ausgeprägt ist als vielerorts vermutet. An dieser Stelle kann die entscheidende Leistung ritueller Handlungen vor allem die Fähigkeit sein, in spezifischen Sozialbeziehungen, die durch starre Rollenerwartungen und starker Einschränkung der Thematisierbarkeit gekennzeichnet sind, diffuse Elemente zu verankern (vgl. Islam/Zypjur 2009, 118).

Auch Schäfer und Wimmer argumentieren, dass Rituale als Vermittlungsinstanz zum Fremden fungieren; sie bilden sich aus, wenn Akteure mit einer Grenzerfahrung konfrontiert werden, deren Unüberschreitbarkeit durch Sinnggebung bewältigt bzw. legitimiert werden muss (vgl. Schäfer/Wimmer: 1998, 14f.). Dabei betonen die Autoren, dass Rituale jene Grenzsituationen nicht aktiv symbolisieren, sondern die gegebene Symbolisierung dieser Situationen erfahrbar machen – sie stellen einen Zugang zum Nicht-Thematisierbaren her, indem sie dessen Grenzen Ausdruck verleihen (vgl. ebd., 16). Besonderes Merkmal ritueller Handlungen ist also deren „Als-Ob“-Charakter, durch den ein scheinbarer Bezug zur realen Praxis hergestellt und sich somit mit der unüberwindlichen Grenzerfahrung auseinander gesetzt wird. Die Autoren sehen dieses Phänomen vor allem in Ein- und Austrittsritualen bestätigt, die durch ihre „widersprüchliche Einheit von interner Solidarität und Differenzproduktion“ (ebd., 27) eine Kontingenzerfahrung darstellen, die durch den Einsatz realitätsetzender Rituale ausgehalten werden kann. Auch mit Hilfe dieser Überlegungen können die eigenen Vermutungen bestätigt werden, wenn wir davon ausgehen, dass es sich bei Übergangsritualen an ihren beiden Polen auch um ein Eintrittsritual handelt. Nämlich dann, wenn die Deutungshorizonte zwischen spezifischer Klientenbeziehung und diffuser Kollegeninteraktion in der Gruppe wechseln und diese Differenzerfahrung einer unterstützenden Symbolik bedarf. Diese Leistung kann eben der Klatsch als Übergangsritual liefern, der ähnlich wie das Lachen an sich „uns die Illusion von wirklichem Leben und zugleich den deutlichen Eindruck von mechanischer Einwirkung vermittelt“ (Bergson 1988, 52). Diese Einwirkung, wie sie

Bergson beschreibt, ist innerhalb des genannten Schwellenzustandes notwendig, um diesen (professionell und moralisch) unbeschadet zu überwinden.

4. Die kollegiale Klatschkultur – Raum für ethische Fragen?

Wenn wir im Rahmen einer Professionsforschung von Ethik sprechen, so gilt es zu bedenken, dass der Begriff der Ethik dem Konzept der Profession inhärent und so bereits konzeptuell mitgedacht ist. So spricht Schütze von dem ethischen Mandat, welches eine Profession gegenüber einer konkreten Gesellschaft erhebt und verteidigt; dies geschieht im Rahmen des sogenannten Berufsethos (vgl. Schütze 1996, 183). Dass die passgenaue Ausführung dieser theoretischen Schablone in die Berufspraxis nicht immer gelingt, macht bereits die Widersprüchlichkeit der beiden Aufträge sozialer Arbeit deutlich. Um zwischen Hilfs- und Kontrollfunktion zu vermitteln sieht Schütze dabei zwei Strategien: „Entweder [...] eine selbstkritische Hinterfragung der Wahrnehmung der hoheitsstaatlichen Funktionen einschließlich der Sensibilität für ihre Auswirkungen findet nicht statt. Entsprechend werden die Klienten routinemäßig stigmatisiert und gesellschaftlich ausgegrenzt. [...] Oder aber die Sozialarbeiterin begreift sich dann als ausführendes Sprachrohr der Klienten. Dies geht mit Notwendigkeit einher mit der Relativierung der durch gesellschaftliches Mandat der Sozialarbeit anvertrauten Grundwerte ihres Handlungsbereichs [...] und der Missachtung umsichtiger Verfahrensregeln für die Zumessung und Zuteilung der knappen Güter und Dienstleistungen, welche die Sozialarbeit per gesellschaftlicher Lizenz verwaltet“ (Schütze 1996, 249f.). Auch Dungs unterstreicht diese Annahme wenn sie moderne Normalisierungstendenzen im Feld der Sozialen Arbeit diskutiert: „Verletzliche Menschen haben einerseits einen Anspruch darauf, von einer Normalisierung verschont zu bleiben, andererseits haben sie ein Recht auf größtmögliche Normalität. Wir kommen nicht umhin, in dieser offenen Spannung zwischen Fürsorge und Gerechtigkeit, Freilassen und Stigmatisieren handeln zu müssen und auch zu können. Keine Erkenntnis und keine Methode sind in der Lage, diese Paradoxie aus den Angeln zu heben“ (Dungs 2011, 123). Dass die Umsetzung ethischer Richtlinien in der sozialarbeiterischen Praxis nicht auf einer Linie gelingt, liegt auch darin begründet, dass auf Ebene der Organisation an sich widerstrebende Denk- und Handlungsrationitäten aufkommen⁸. Die Ansprüche der übergeordneten Organisation (das Jugendamt und damit der Druck, gesetzlich legitimierte Normen durchzusetzen) und dem Professionellen (der Sozialarbeiter im ASD) sind dabei nicht immer widerspruchsfrei, wie Schütze feststellt (vgl. Schütze 1996, 222). Man denke hier bspw. an die Richtlinien und Vorgaben im Umgang mit einer Kindeswohlgefährdung (nach §8a, SGBIII) und die teilweise minutiös ausgearbeiteten ‚Schema-F‘-Schrittfolgen, die in genau dieser Manier befolgt werden sollen. Im Kollegenkreis kann die Größe des

⁸ Ein anschauliches Beispiel stellt hier die Untersuchung von Ackermann und Seeck (1999) dar, welche u.a. den Handlungsspielraum eines Sozialarbeiters gegenüber der Verwaltung darstellt und in diesem Zusammenhang Typen von Strategien anhand eigener Untersuchung rekonstruiert.

Widerspruchs und die vertretbare Schnittmenge schließlich verhandelt und beispielsweise durch rituelle Praxis etabliert werden. In diesem Sinne erkennen Bohler und Franzheld: „Fälle von Kindeswohlgefährdung sind für die Soziale Arbeit ein „Prüfstein“, inwieweit die wesentlichen methodischen Handlungsschritte einer therapeutischen oder pädagogischen Profession (neben der für den Kinderschutz spezifischen praktischen Gefahrenabwehr: Diagnose, Hilfeplanung und „Behandlung“) habitualisierter Teil der Praxis sind“ (Bohler/Franzheld 2010, 196). Professionelle Deutungs- und Handlungsmuster werden folglich nicht – oder nicht in all ihrer Fülle – in der Theorie eines Sozialarbeiterstudiums vermittelt, sondern benötigen einen beruflichen Sozialisationsprozess aus dem ein professioneller Habitus hervorgeht. Dies trifft dann folgerichtig ebenso auf ethische Richtlinien zu, die zwar v.a. rechtlich und institutionell gerahmt, in ihrer Ausformung aber immer eine praktische Leistung der professionellen Teamkultur bleiben. Diesen Anstoß gibt auch Bohler, wenn er Elemente eines beruflichen Habitus in der Sozialen Arbeit diskutiert (vgl. Bohler 2006, 27). Übertragen auf die ersten Erkenntnisse aus dem untersuchten Feld, sei anzumerken, dass das spezifische Jugendamt ein ausgearbeitetes Leitbild besitzt, welches gut sichtbar im Eingangsbereich des Gebäudes angebracht ist. Obwohl jene Maxime interne Anwendung finden sollen, wurden die Richtlinien extern entwickelt. Dieses Vorgehen widerspricht der Bildungsrichtung eines professionellen Habitus, der gerade durch Situationen in der Praxis entsteht und an jener getestet wird. Denn, so Bohler weiter, „eine Berufsethik lehrt professionelle Akteure, konkrete Situationen ihrer Praxis angemessen zu beurteilen, um, bezogen auf die gültigen Berufsstandards, richtiges Handeln zu ermöglichen. [...] Der berufliche Habitus ist in dieser Sichtweise die Vorbedingung für jede spezifische Problemwahrnehmung und Vergegenwärtigung der beruflichen Aufgabe“ (Bohler 2013, 231ff.). So betont auch Mührel, dass ein nüchtern festgesetzter Moralcodex, wie wir ihn in etwa hinsichtlich fester Regeln zum Vorgehen bei KWG erkennen oder aber in Form eines aufgetragenen Leitbildes vermuten, im Widerstreit zu einer Berufsethik steht: „Eine solche Liste von Regeln [...] verdeckt geradezu die Aufgabe, eine Ethik in einer vor sich und dem Klienten zu verantwortenden Haltung zu entwerfen. [...] Im Bewahren einer solchen permanenten Dekonstruktion sehe ich den notwendigen Ausgleich zu den systemisch-konstruktivistischen Strömungen in der Sozialen Arbeit“ (Mührel 2003, 168). Der Autor plädiert mit anderen Worten für eine autonome Bildungspraxis von Deutungs- und Handlungsmustern innerhalb der professionellen Arbeitspraxis und negiert eine sterile Lehrbuchmoral im Sinne einer reinen theoretischen Vermittlung. Die ersten Erkenntnisse aus dem Feld des ASD bestärken dabei die Stoßrichtung des vorliegenden Beitrages, welcher gerade das Team als die Sozialisationseinrichtung zur Vermittlung und Erprobung des beruflichen Habitus ansieht und ihm die Fähigkeit zuschreibt Wahrnehmungs- und Orientierungsmuster kollektiv zu entwickeln. Ein Medium dieses Lernprozesses sind dann informelle Rituale, die neben der formalen beruflichen und organisational zu legitimierenden Praxis einen geschützten Erprobungsraum für den professionellen Habitus darstellen können. An dieser Stelle sei auch an Klatetzkis Gedanken (Klatetzki 2001, 24f.) erinnert. Dieser macht das

Spannungsfeld zwischen Fallarbeit des autonomen Sozialarbeiters einerseits und den Deutungsvorgaben der Organisation andererseits stark und betrachtet vor allem das Team und eine sich in der Praxis etablierende Kollegialität als Vermittlungsinstanz, indem sie sowohl mit dem Organisationsrahmen umgeht, diesen jedoch gleichzeitig mit Erfahrungen aus eigener Fallarbeit kontrastiert. Diese Kollegialität kann weder bürokratisch festgelegt werden noch ist sie ein sozialer Tatbestand an sich, sondern etabliert sich innerhalb der Praxis Sozialer Arbeit vor allem im Symbolischen. Diese Behauptung und die Ausführungen Bohlers zur Bildungsrichtung eines beruflichen Habitus unterstützen erste Vermutungen, die weiter oben bereits geäußert wurden: Die Soziale Arbeit muss sich das Recht darauf bewahren, mit krisenbeladenen Situationen moralisch-grenzwertig umzugehen. Auch wenn dies scheinbar ethische Grenzen des Klienten verletzt, indem es zu teilweise groben Verstößen gegen das Persönlichkeitsrecht durch Klatschgeschichten kommt⁹, so erscheint diese Form des Übergangsrituals ein unumgänglicher Bestandteil gelingender professioneller Praxis zu sein, um sich einerseits als akzeptierter Kollege und andererseits als kompetenter Berater auszuzeichnen. An dieser Stelle seien Überlegungen von Schües zitiert, die an die zugrundeliegende Funktionalität des Lachens erinnert: „Der gezielte Witz deckt den Widerspruch, die Bodenlosigkeit und die vermeintliche Ordnung einer Ideologie auf und setzt ein Lachen in Bewegung, das Mitmenschen aus der Routine wirft und sie innehalten lässt. Sie lassen sich lachend auf einen Perspektivenwechsel ein“ (Schües 2013, 11). Das Lachen gelangt auf diese Weise zur „Reaktion auf die Abgründe und Widersprüchlichkeiten einer vermeintlichen Ordnung, die ein Gefühl der Beklemmung hervorruft“ (Schües 2013, 13). Hier wird deutlich, dass sich die Lachenden des Grundes bewusst sind, aufgrund dessen sie kurzzeitig die Kontrolle verlieren, um sie dann (mit Hilfe des Lachens als Übergangsritual zur Überwindung dieses Schwellenzustandes) wiederzufinden und den Fortgang der Praxis zu gewährleisten. An dieser Stelle sei an Bergmanns Ausführungen zur Macht des Klatsches erinnert, der beobachtet, dass jener, der sich dem Klatsch entsagt oder nur einseitig von eben jenem profitiert (in dem er bspw. keine eigenen Informationen in die Klatschkommunikation einfließen lässt), die Tauschbeziehung, die dem Klatsch zu Grunde liegt, stört (Bergmann 1987, 188). Auf den zugrundeliegenden Fall der ASD Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen, findet diese These Anschluss – nämlich genau dann, wenn diffuse Interaktionslinien ausschließlich entlang der Klatschgemeinschaft verlaufen und jene Teammitglieder außen vor gelassen werden, die sich in diesem Kreis nicht bewährten (ein anschauliches Beispiel ist hier die Sitz- und Interaktionsordnung im ‚Morgenteam‘¹⁰). Hier entpuppt sich der Klatsch vor allem als

⁹ Mit Bezug auf die Strömungen der Kritischen Theorie beschreiben dies Roselli und Siekmann sehr treffend: „Im Lachen wird das Subjekt vom ‚plötzlichen Stolz‘ überwältigt. Das Selbst, um sich aufzuwerten, nähert sich parasitär an der Herabsetzung des Anderen und zementiert so die Ungleichheit unter den Menschen“ (Roselli/Siekmann 2013, 38).

¹⁰ Das Morgenteam (siehe auch Tab. 1) findet täglich statt und soll Raum für die kollegiale Fallberatung bereitstellen. Darüber hinaus dient es aber vor allem zur Festigung der informellen Teamebene, indem sich (und das ist vor allem an Montagen der Fall) rege über persönliche Geschichten und aktuelle Gerüchte ausgetauscht wird. Hierbei fällt auf, dass diese Inter-

Mittel zur sozialen Kontrolle (ebd., 193). Auf diese Weise gelingt es dann auch moralische Widersprüche kollektiv zu bearbeiten, indem auf Typisierungen zurückgegriffen und deren Realitätsanspruch im Team bestätigt wird. Gleichzeitig gelingt es der Sozialen Arbeit dann, den ständigen Handlungsdruck unter Zuhilfenahme (moralischer) Vorannahmen professionell zu gestalten. Diese sind nicht immer am realen Fall orientiert, sondern an vorangegangenen Erfahrungen, die im Sinne eines ‚weiter-so‘ auf das aktuelle Geschehen übertragen werden. Erst das Einlassen auf diese Appräsentationen liefert einen entscheidenden Beitrag zur Überwindung der Entscheidungskrise und zum Fortgang des professionellen Handlungsablaufes.

5. Schlussbetrachtungen und Ausblick

Der vorliegende Beitrag sollte die Annahme bestärken, dass auch in rational codierten Organisationen symbolische Momente in der Interaktion unter Mitarbeitern fest verankert sind. Wie bereits Mary Douglas postuliert, korreliert der Zusammenhalt einer Gruppe mit einer „vom Ritual dominierten Religion“ (Douglas 1993, 28). Religiosität beschreibt Douglas dabei als eine ethisch verstandene, welche den Rahmen jeglicher Bedeutungsentwicklung innerhalb einer spezifischen Gruppe darstellt. In diesem Zusammenhang plädiert die Autorin für eine Unmöglichkeit rein spezifischer Sozialbeziehungen und unterstellt den Akteuren ein „Streben nach dauernder unstrukturierter Intimität“ (ebd., 75). Dass diese gerade im Ritual ihre Legitimation finden, deutete die Verfasserin weiter oben bereits an. Die Mitarbeiter des Jugendamtes finden sich so zunächst im Dazwischen, in der Ambivalenz wieder: Es muss ihnen gelingen sich nach Außen als professionell und spezifisch zu präsentieren und sich gleichzeitig nach Innen einen Spielraum für die zur Ausbildung einer harmonischen Teamstruktur nötige Diffusität aufrecht zu erhalten. Erst durch das aktive Praktizieren einer rituellen Ordnung – hier beschrieben durch Übergangsrituale – gelingt es den Professionellen diese andauernde Spannung auf Dauer auszuhalten und den nicht-thematisierbaren Schwellenzustand symbolisch zu gestalten. Dabei bleibt Folgendes zu beachten: Auch wenn die vorangegangenen Ausführungen ausschließlich auf die ethische Praxis im Amt bezogen waren, so kann davon ausgegangen werden, dass diese Mechanismen auch auf der ‚anderen Seite‘ des Schreibtisches greifen. Mit anderen Worten: Das Klientel und der damit einhergehende spezifische Morahlhorizont der familialen Lebenspraxis beansprucht eine ebenso legitime Deutungshoheit über das, was als gut oder gelungen (z.B. im Sinne des Kindeswohls) gelten kann und darf. Obwohl beiden Deutungssphären der gleiche Kodex zugrunde liegt, nämlich der Schutz des Kindeswohles, agieren beide Teilsysteme mit anderen Begriffspaaren. Ist im Amt von einer Gefährdung oder Nicht-Gefährdung die Rede, so geht es in der Familie um die Praktikabilität bzw. die lebenspraktische

aktionsordnung sich als sehr starr herausstellt und insbesondere für Fremde (den Forscher oder auch die Studentin) eine schier unüberwindbare Barriere darstellt. Diese überträgt sich in den meisten Fällen auch auf die professionelle Ebene, nämlich dann wenn die fachliche Meinung jener Kollegen, mit denen man sich in diffusen Sphären gut versteht, mehr gilt als die anderer.

Funktionalität im Sinne eines „weiter-so“ oder „wie-üblich“. Um zwischen lebensweltlicher und bürokratischer Praxis zu vermitteln, braucht es vor allem der Reflexion und Supervision. Erst auf diese Weise kann es gelingen, eine Basis zu etablieren, auf der sich im wahrsten Sinne ‚verstanden‘ wird, nämlich weil mit gleichen Begriffen, Kategorien und Codes operiert wird. Erst wenn sich beide Seiten über die Rationalitäten der jeweils anderen im Klaren sind und sich diesen Fremddeutungen und auch Fremdmoralen annehmen, kann eine gelingende Kommunikation über und ein zufriedenstellender Ausgang des Einzelfalles garantiert werden. Die Umsetzung dieses Imperativs geschieht im Feld der Sozialen Arbeit vermehrt im Rahmen einer Dekonstruktion von Perspektiven. Das heißt, hier geht es vor allem darum zu erkennen, durch welche Konstruktionen von Wirklichkeit die Professionellen auf der einen Seite und der Klientenstamm auf der anderen Seite angetrieben werden. Hier schlägt bspw. Kleve drei Ethik-Imperative für die Soziale Arbeit vor: Verantwortungsübernahme, Optionssteigerung, sowie Dekonstruktion (vgl. Kleve 2006, 118f.). Auch die fruchtbare Theorie der Critical Social Work Strömungen sei in diesem Zusammenhang besonders erwähnt (vgl. vor allem Fook/Gardner 2007).

Literatur

Abramson, Bruce (2008), Article 2. The Right of Non-Discrimination, Leiden: Martinus Nijhoff Publishers.

Bergmann, Jörg (1987), Klatsch. Zur Sozialform der diskreten Indiskretion, Berlin: Walter de Gruyter.

Bergmann, Jörg (1995), „Studies of Work“/ Ethnomethodologie, in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst von/Keupp, Heiner/Rosenstiel, Lutz von/Wolff, Stephan (Hrsg.), Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen, 3. Auflage, BELTZ, S.269-272.

Bergson, Henri (1988), Das Lachen – ein Essay über die Bedeutung des Komischen, Frankfurt/Main: Luchterhand.

Bohler, Karl-Friedrich (2006), Professionalität in Handlungsfeldern sozialer Arbeit, in: SozialerSinn, 7(1), S.3-33.

Bohler, Karl-Friedrich/Franzheld, Tobias (2010), Der Kinderschutz und der Status der Sozialen Arbeit als Profession, in: SozialerSinn, 11(2), 187-217.

Bohler, Karl-Friedrich (2013), Berufsethische Elemente von Professionalität in der Jugendhilfe, in: Becker-Lenz, Rolandd/Busse, Stefan/Ehlert, Gudrun/Müller-Hermann, Silke (Hrsg.), Professionalität in der Sozialen Arbeit. Standpunkte, Kontroversen, Perspektiven, 3. Auflage, Wiesbaden: Springer VS, S.223-238.

Bräunlein, Peter J. (2012), *Zur Aktualität von Victor W. Turner: Einleitung in Sein Werk*, Wiesbaden: Springer VS.

Douglas, Mary (1993), *Ritual, Tabu und Körpersymbolik: Sozialanthropologische Studien in Industriegesellschaft und Stammeskultur: Sozialanthropologische Studien in Industriegesellschaft und Stammeskultur*, Fischer Taschenbuch Verlag.

Dungs, Susanne (2011), „Menschenflüstern“. Über das Ethische in helfenden Beziehungen der Sozialen Arbeit, in: Spitzer, Helmut/Höllmüller, Hubert/Hönig, Barbara (Hrsg.), *Soziallandschaften. Perspektiven Sozialer Arbeit als Profession und Disziplin*, Wiesbaden: Springer VS, S.111-126.

Fook, Jan/Gardner, Fiona (2007), *Practicing Critical Reflection: A Resource Handbook*, Open University Press.

Frittm, Markus (2012): *Humor und sein Nutzen für SozialarbeiterInnen*. Wiesbaden: VS.

Islam, Gazi/Zypjur, Michael J. (2009), *Rituals in organizations: a review and expansion of current theory*, in: *Group & organization management*, 34(1), S.114-139.

Klatetzki, Thomas (2001), *Kollegiale Beratung als Problem, sozialpädagogische Diagnostik ohne Organisation*, in: Ader, Sabine/ Schrapper, Christian/ Thiesmeier, Monika (Hrsg.), *Sozialpädagogisches Fallverstehen und sozialpädagogische Diagnostik in Forschung und Praxis*, Münster: Votum, S.22-29.

Kleve, Heiko (2006), *Soziale Arbeit in der Postmoderne. Sozialarbeiterische Ambivalenzen als ethische Dilemmata*, in: Dungs, Susanne/Gerber, Uwe/Schmidt, Heinz/Zitt, Renate (Hrsg.), *Soziale Arbeit und Ethik im 21. Jahrhundert*, Leipzig: Evangelische Verlagsanstalt, S.108-124.

Levold, Tom (2011), *Rituale in Organisationen*, in: Welter-Endrlin, Rosmarie/Hildenbrand, Bruno (Hrsg.), *Rituale: Vielfalt in Alltag und Therapie*, Heidelberg: Carl Auer, S.184-210.

Mührel, Eric (2003), *Perspektiven einer Berufsethik Sozialer Arbeit*, in: Mührel, Eric (Hrsg.), *Ethik und Menschenbild der Sozialen Arbeit*, Essen: Die Blaue Eule, Nachwort.

Ortmann, Günther (2004), *Als Ob: Fiktionen und Organisationen*, Wiesbaden: VS.

Roselli, Antonio/Siekman, Henning (2013), *Lachen und Selbstbehauptung. Adorno, Plessner und die depotenzierte Souveränität*, in: *Journal Phänomenologie* (39), S. 32-42.

Rothenbuhler, Eric W. (1998), *Ritual Communication. From Everyday Conversation to mediated ceremony*, SAGE.

Schäfer, Alfred/Wimmer, Michael (1998), *Ritual und Ritualisierungen*, Opladen: Leske + Budrich.

Schües, Christina (2013), *Das Lachen, der gezielte Witz und die verbo(r)gende Wahrheit*, in: *Journal Phänomenologie* (39), S. 9-16.

Schütze, Fritz (1996), *Organisationszwänge und hoheitsstaatliche Rahmenbedingungen im Sozialwesen: Ihre Auswirkung auf die Paradoxien des professionellen Handelns*, in: Combe/Helsper (Hrsg.), *Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns*, Frankfurt/M.: Suhrkamp. S.18-26.

Schütz, Alfred/Luckmann, Thomas (2003), *Strukturen der Lebenswelt*, Tübingen: UTB.

Soeffner, Hans-Georg (1992), *Die Auslegung des Alltags, Bd.2: Die Ordnung der Rituale*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.

Turner, Victor (1992), „Prozeß, System, Symbol: Eine neue anthropologische Synthese“, in: Habermas, Rebekka/Minkmar, Nils (Hrsg.), *Das Schwein des Häuptlings. Beiträge zur Historischen Anthropologie*, Berlin: Wagenbach, S. 130–146.

Weber, Max (1984/1921), *Soziologische Grundbegriffe*, Tübingen: UTB.

Über die Autorin

Carolin Neubert ist Studentin im Masterstudiengang Soziologie mit dem Schwerpunkt Wohlfahrt – Arbeit – Profession an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Zurzeit erhebt sie im Rahmen ihrer Abschlussarbeit zum Thema Rituale in Organisationen Material in einem ostdeutschen Jugendamt. Die Arbeit wird betreut von Prof. Bruno Hildenbrand.

Über www.ethikjournal.de

EthikJournal ist eine Onlinezeitschrift für Ethik im Sozial- und Gesundheitswesen. Ausgehend von aktuellen Problemen werden grundlegende theoretische und handlungsorientierte Themen zur Diskussion gestellt. Die Zeitschrift erscheint zweimal im Jahr online. Herausgeber der Zeitschrift ist das Berliner Institut für christliche Ethik und Politik (ICEP).

ISSN 2196–2480

Zitationsvorschlag

Neubert, Carolin (2014): Klatsch als Übergangsritual in der Sozialen Arbeit – fernab ethischer Debatten?, in: *EthikJournal* 2 (2014) 1, Download unter: [Link](#) (Zugriff am).