

Gertrud Kühnlein / Norbert Wohlfahrt

Beschäftigungs- und tarifpolitische Entwicklungen in der Sozialen Arbeit

Zur allgemeinen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor

Der Sozialsektor befindet sich seit einigen Jahren im Umbruch. Die Auflösung des traditionellen deutschen Wohlfahrt- und Sozialstaatsmodells, insbesondere die Einführung von Konkurrenz- und Marktmechanismen im Sozialbereich, ist mit gravierenden Veränderungen für die Erbringung Sozialer Dienste verbunden (Butterwegge 2007 und Züchner 2007).

Dies gilt nicht nur auf der strukturellen Ebene der Verbände, Träger und Einrichtungen, sondern vor allem auch für die dort Beschäftigten. Mit dem Einzug des „organisierten Wettbewerbs“ ist die bisherige Vorrangstellung der freigemeinnützigen Einrichtungen der Wohlfahrtspflege - zumindest in Teilbereichen des Sozialsektors - abgeschafft worden.

Sie sind nun in weiten Bereichen qua Gesetz den privaten Einrichtungen gleich gestellt. Bei der öffentlichen Vergabe von Aufträgen erhält i. d. R. das preisgünstigste Angebot den Zuschlag, was die bis dato kalkulierbaren Geschäftsgrundlagen der Träger und Einrichtungen sukzessive

in Frage stellt. Teilweise geradezu euphorisch wird die Sozial- und Gesundheitswirtschaft seither als neuer Wirtschaftszweig, als „robuster Jobmotor und Wachstumsmaschine“ hoch gehandelt. Endlich hätte der Gesetzgeber damit begonnen, „die Pfründe der Freien Wohlfahrtspflege abzubauen“ und die bislang „abgesteckten Sozial-Claims“ für die „freie“ Wirtschaft zu öffnen (Institut der Deutschen Wirtschaft 2004).

Wie selbstverständlich wird damit unterstellt, dass sich der Sozialsektor ohne weiteres in eine ‚normale‘, privatwirtschaftlich regulierte, rein nach Marktgesetzen funktionierende Geschäftssphäre umwandeln ließe. Zumindest für die geschaffenen „quasi-marktlichen“ Strukturen gilt jedoch, dass dieser Sektor nach wie vor in hohem Maße staatsabhängig ist und dass Qualität und Umfang der Dienstleistungen durch öffentliches Leistungsrecht bestimmt werden. Außerdem unterliegt die Preisgestaltung nicht den Marktgesetzen: Sie bleibt weiterhin abhängig von politischen Beschlüssen und Aushandlungen zwischen den beteiligten „Sozialpartnern“, also zwischen staatli-

chen Akteuren und Verbänden bzw. ihren Trägern und Einrichtungen.

Kennzeichnend für die sozialwirtschaftlichen Veränderungen im Sozialsektor ist eine umfassende Restrukturierung der gesamten Betriebsorganisation der Träger und Einrichtungen. Die Reorganisation innerbetrieblicher Arbeitsabläufe wirkt sich gleichzeitig auf die betriebliche Aufbau- und Ablauforganisation aus. Betriebliche Umstrukturierungen machen sich zudem im Neuzuschnitt von Aufgabenbereichen bemerkbar, die eine veränderte Arbeits(ver)teilung zur Folge hat. Dies führt zur Ausdifferenzierung von Berufsbildern bei gleichzeitiger Polarisierung der Beschäftigungsbedingungen und einer verstärkten - oft geschlechtsspezifisch geprägten - Unterscheidung in (dispositive) Managementfunktionen und (objektbezogene) ausführende Tätigkeiten¹.

Widersprüchliche Entwicklungsdynamiken in Ausbildung und Beschäftigung

Dieser Polarisierungsprozess (ausführende Sozialarbeit oder ‚bloße‘ Pflege-, Erziehungstätigkeiten versus Managementfunktionen in der Administration und Verwaltungsführung) impliziert eine zumindest teilweise Neudefinition der fachlichen Inhalte und Anforderungen und führt in einigen Bereichen zur Deflationierung, in anderen dagegen zur Inflationierung von Fachlichkeit (‚job-enlargement‘ und ‚job-enrichment‘).

Professionalisierungs- und De-Professionalisierungstendenzen können für verschiedene Berufsgruppen, je nach ihrer ‚Wichtigkeit‘ für die Arbeitsprozesse und ihrer Stellung in der betrieblichen Hierarchie deshalb parallel verlaufen (vgl. Karges & Lehner 2003, Gottschall 2008). Professionalisierungstendenzen sind dabei allenfalls für einen zahlenmäßig begrenzten Kreis von Mitarbeitern in Leitungs- und Führungsfunktionen erkennbar. Als hauptsächliche Leitungsaufgabe haben diese den sich immer schneller vollziehenden organisatorischen Wandel innerhalb der jeweiligen Einrichtungen dem Personal gegenüber zielgerichtet zu kommunizieren und auf der Basis aktueller Tools der Organisationsgestaltung möglichst beteiligungsorientiert zu steuern.

Regelmäßig sind diese Umgestaltungen zudem mit Arbeitsverdichtungen (Steigerung der Arbeitsexpensivität und -intensität) im Rahmen der Ausdehnung des Tätigkeitsfeldes z. B. durch die Übernahme unspezifischer Bedarfe, d. h. neuer bzw. bisher berufsfremder Tätigkeiten wie etwa der Dokumentation und des Controlling gekennzeichnet. Die sozialpolitisch determinierte konsequente Individualisierung von Hilfeleistungen erzeugt damit eine in Teilen neue Fachlichkeit, die fallbezogenen individuelle Bedarfe mit öffentlich verfügbaren Res-

ourcen verknüpft und passgenaue Lösungsmöglichkeiten entwickeln muss, womit eben typische Leitungsfunktionen wie Controlling, Dokumentation, Projektentwicklung und Finanzplanung zu entscheidenden professionellen Anforderungen einer allerdings zahlenmäßig begrenzten Gruppe von Professionellen werden.

Unter diesen personalpolitischen Vorzeichen gewinnt auch die Ehrenamtlichkeit eine zunehmende personalwirtschaftliche Bedeutung. Ehrenamtliche Kräfte sollen etwa in der Pflege im Rahmen einer forcierten Professionalisierung der „Laienpflege“ stärker eingebunden und damit gezielter eingesetzt werden können, um das bezahlte professionelle Personal in seiner laufenden Arbeit zu unterstützen und - wo es sinnvoll und möglich erscheint - auch zu substituieren. Weiterhin ist zu beobachten, dass versucht wird, die unmittelbare „Arbeit am Menschen“ von der professionellen Kernarbeit abzuspalten und auf weniger qualifizierte („semi-professionelle“) Kräfte bzw. auf ehrenamtliche Kräfte zu übertragen.

Die neuen Arbeitsaufgaben und die damit verbundene neue Arbeitsteilung verlaufen damit weniger entlang der bisher definierten traditionellen Berufsgrenzen. Berufs- und Handlungsfelder werden vielmehr zunehmend entgrenzt, zugleich findet jedenfalls in Teilbereichen eine fachliche Annäherung von ‚Professionellen‘ und ‚Laien‘ statt.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten stellen - in Anbetracht der spezifischen Anforderungen der Klienten personenbezogener Dienstleistungen - in vielen Bereichen des Sozialsektors die Regel dar. Für viele Segmente der personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen ist eine Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft (Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeit) geradezu konstitutiv. Die Absicht, verfügbare Per-

sonalkapazitäten möglichst optimal auszunutzen, führt verstärkt zur Einführung von Arbeitszeitmodellen, mit deren Umsetzung ein noch höheres Maß an Flexibilität angestrebt wird. Das aus der industriellen Massengüterfertigung (z.B. Automobilindustrie) stammende Organisationsideal der „atmenden Fabrik“, also einer zeitlich und vom Arbeitsvolumen her möglichst frei einsetzbaren Belegschaft, die den schwankenden Konjunkturen und wechselnden Auslastungen z. B. durch Arbeitsbereitschaft auf Abruf („just-in-time“) ständig flexibel angepasst werden kann, erhält damit auch in den Sozialunternehmen eine zunehmende Bedeutung (Schirmer 2004).

Damit scheint der von Arbeitszeitforschern seit längerem konstatierte ‚Paradigmenwechsel in der Arbeitszeitpolitik‘, in dessen Zentrum die Flexibilisierung der Arbeitszeiten steht (Lehndorff 2002), auch in der Sozialwirtschaft angekommen zu sein. Die damit verbundene Reorganisation, d. h. Flexibilisierung des gesamten Arbeitszeitmanagements über Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit usw. führen dabei sukzessive zu einer weiteren Deregulierung der Arbeits(zeit)bedingungen. Dies kann zu diskontinuierlichen, fragmentierten bzw. labilen Arbeitsbezügen etwa durch ständige Mitarbeiterwechsel im Team führen, was im Hinblick auf die ‚face-to-face‘-Kernleistung sozialer Dienste nicht unproblematisch ist.

Insbesondere für die weiblichen Beschäftigten verbindet sich mit dieser Entstrukturierung der Arbeitszeiten eine zunehmende Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben: Familiäre Reproduktionsarbeit lässt sich umso schlechter mit Erwerbsarbeit verknüpfen, je flexibler und unkalkulierbarer die Arbeitszeitregelungen für die Beschäftigten gestaltet sind (Kühnlein 2007).

Labilisierung und Prekarisierung der Beschäftigungsverhältnisse

Als zukunftssträchtig gilt der Sozialsektor insbesondere unter der Maßgabe seines weiteren Ausbaus als „Niedriglohnbereich“. Zugleich nimmt aber die Komplexität der Probleme und der Anforderungen an Pflegeleistungen, Kinder- und Jugendarbeit etc. tendenziell zu. Die Einschätzungen darüber, ob eher von einem „Fachkräftemangel“ oder von einem „Fachkräftebedarf“ zu sprechen ist, gehen weit auseinander. Von einer einheitlichen Bewertung der Beschäftigungssituation im sozialen Dienstleistungsbereich kann insofern nicht die Rede sein: Soziale Dienstleistungsberufe gelten als „Zukunfts- und Risikoberufe“ zugleich (Rauschenbach 1999 und Züchner 2007).

Schon seit einigen Jahren lässt sich feststellen, dass überwiegend Teilzeitstellen angeboten werden, während die Zahl der Vollzeitstellen tendenziell rückläufig ist. Insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern (Simon 2007) handelt es sich dabei häufig um eine vom Arbeitgeber erzwungene Umwandlung. Mittlerweile sind soziale Dienstleistungsunternehmen durch ein breites Spektrum verschiedenster Arbeitsverhältnisse mit höchst unterschiedlicher institutioneller Absicherung charakterisiert.

Dazu gehören neben der Befristung von Voll- und Teilzeitstellen ebenso wie atypische, respektive „prekäre“ Beschäftigungsformen wie etwa die Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen², die geringfügige Beschäftigung in Mini- und Midijobs, (schein-)selbstständige Tätigkeiten im Rahmen von Ich-AGs, auf Basis von Honorarverträge etc.. Insbesondere Teilzeitbeschäftigungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen³ gehen dabei teilweise nahtlos in finanzielle Größenordnungen über, die nicht Existenzsichernd sind und mit Grundversicherungsleistungen des SGB II auf-

gestockt werden müssen (Enggruber & Mergner 2007).

Vermehrt werden gerade im sozialen Dienstleistungssektor „soziale Arbeitsgelegenheiten“ nach dem SGB II eingesetzt. Hierbei handelt es sich um öffentlich geförderte Zusatzjobs, die zeitlich befristet sind und mit denen kein reguläres Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

Eine Hochrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB, ergab für die BRD für das vierte Quartal 2005 eine Zahl von insgesamt 381.700 Arbeitsgelegenheiten (IAB 2007). Das Haupteinsatzfeld der so Beschäftigten bildet der soziale Dienstleistungssektor, in dem zugleich die meisten der sogenannten „finanzschwachen“ Einrichtungen tätig sind. Laut Erhebung des IAB konnte jeder zweite befragte Betrieb durch Arbeitsgelegenheiten sein Leistungsangebot ausweiten, in jedem fünften Betrieb ermöglichte der Einsatz dieser Arbeitskräfte eine bessere Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, obwohl dies gesetzlich ausdrücklich nicht erlaubt ist. 45% aller Betriebe berichten insbesondere von Personal- und Überstundenabbau, worin die Forscher ein deutliches Indiz für die Substitution von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Arbeitsgelegenheiten sehen (IAB 2007: 39).

Der sich abzeichnende Trend, die sozialen Dienste als Niedriglohnbereich zu etablieren, ist also keineswegs als zwangsläufige Begleiterscheinung der Transformation des Sozialsektors zur Sozialwirtschaft anzusehen, sondern verdankt sich neben der staatlichen Sparpolitik auch der Weigerung der Träger und Einrichtungen - insbesondere der großen Verbände -, im Sozialsektor gemeinsame Optionen bzw. tragfähige Gegenstrategien zu entwickeln. Stattdessen setzen sie sich einem allseitigen Unterbietungswettbewerb aus, der vor allem zu Lasten des (Kosten-)Faktors „Perso-

nal“ ausgetragen wird. Davon betroffen sind insbesondere Frauen(arbeitsplätze), die gerade im mittleren und unteren Berufssegment bei weitem die Mehrheit der Beschäftigten ausmachen.

Tarifpolitische Besonderheiten des Wohlfahrtssektors

Die tarifpolitischen Besonderheiten der sich neu konstituierenden sozialen Dienstleistungsbranche waren lange Zeit - außer in Gewerkschaftskreisen - kein Thema. Seit einigen Jahren stellen sie sich für die Beschäftigten allerdings als ein zunehmendes Problem dar. Erst jetzt macht sich die Tatsache geltend, dass es in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft keinen - wie auch immer verbindlichen - „Branchentarifvertrag“ gibt, mit dem zumindest allgemein anerkannte tarifliche Mindeststandards gesetzt wären.

Dabei nahm der Wohlfahrtssektor schon immer tarifpolitisch eine Sonderstellung ein. Im Unterschied zum Geltungsbereich des Bundesangestellten-Tarifvertrags, BAT, im öffentlichen Dienst, beruhte die Anlehnung an den BAT im sozialen Dienstleistungssektor stets auf der freien Entscheidung der Verbände und Einrichtungen. Lange Jahre galt der Flächentarifvertrag des öffentlichen Sektors dennoch relativ unangefochten auch hier als ‚Leitwährung‘, die von den Trägern und Einrichtungen als Richtlinie für Eingruppierung und Vergütung ihres Personals allgemein anerkannt wurde. Eine wichtige Grundlage für dieses Vorgehen bildete das rechtlich verankerte „Besserstellungsverbot“, das festlegte, dass das aus öffentlichen Zuwendungen finanzierte Personal nicht besser gestellt werden durfte als vergleichbare Arbeitnehmer/innen des öffentlichen Dienstes. Einige Wohlfahrtsverbände (Arbeiterwohlfahrt, AWO, Deutsches Rotes Kreuz, DRK) haben auf dieser Basis eigene Tarifverträge mit der Gewerkschaft abgeschlossen, die sich in-

haltlich im Wesentlichen an den BAT anlehnten. Den Trägern und Einrichtungen, die sich dem Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV) angeschlossen haben, blieb es dagegen selbst überlassen, ob sie sich am BAT - oder an einem anderen Tarifvertrag - orientieren.

Anders war und ist dies bei den kirchlichen Verbänden Caritas und Diakonie, die in der Freien Wohlfahrtspflege eine dominante Stellung innehaben (fast drei Viertel der im Sozialsektor Beschäftigten sind bei der Caritas bzw. beim Diakonischen Werk tätig): Auf der Grundlage des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechtes der Kirchen haben die katholische und evangelische Kirche zur Festlegung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein eigenes Arbeitsrechtssystem geschaffen. Dieses System wird als Dritter Weg bezeichnet (in Abgrenzung von Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften - Zweiter Weg - und einseitigen Festlegungen der Tarife durch die Arbeitgeber - Erster Weg). Im Dritten Weg werden die Arbeitsbedingungen für die einzelnen Dienstverhältnisse nicht durch Abschluss von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz festgelegt. Vielmehr erfolgt eine Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts durch paritätisch besetzte Kommissionen nach kircheneigenen Ordnungen. Damit, d.h. mit der Bildung eigenständiger Arbeitsrechtsregelungskommissionen und mit dem Aufbau einer eigenständigen Mitarbeitervertretung, haben sich Diakonie und Caritas eine weitgehende Autonomie bei der Gestaltung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen gesichert⁴. Dieser gilt als „Konsequenz aus der Anschauung, der Antagonismus von Arbeitgeber und Arbeitnehmer entspreche nicht dem Bild der kirchlichen Dienstgemeinschaft“ (Deinert 2005, 12).

Diese kircheneigenen Arbeitsvertragslinien, AVR⁵, waren in weiten Teilen mit dem BAT vergleichbar, wiesen vielfach sogar wörtliche Übereinstimmungen auf. Insofern gab es hier traditionell immer eine große Nähe zum Tarifsystem BAT, auch wenn dies im Detail - vor allem wegen der vielfältigen Untergliederungen in die weitgehend autark agierenden Landeskirchen resp. Diözesen - je nach Region und Verbandszugehörigkeit partiell schon immer unterschiedlich gehandhabt wurde.

Im Gefolge der veränderten Refinanzierungsbedingungen hat sich diese Situation nun grundlegend verändert. Bei allen Verbänden haben in den letzten Jahren vor dem Hintergrund der „geänderten Rahmenbedingungen“ Debatten um eigene Entgeltregelungen resp. um ein abgekoppeltes „kirchengemäßes Tarifsystem“ eingesetzt. Durch die „Erosion des BAT“ (Dahme et. al 2005, S. :162f.), der zugleich immer nur für einen Teil der Beschäftigten Geltung besaß, ist die gesamte Tariflandschaft nachhaltig in Bewegung geraten.

Mit dem Systemwechsel bei der Refinanzierung der sozialen Dienstleistungen (Abkehr vom Subsidiaritätsprinzip und vom Selbstkostendeckungsprinzip) stehen sowohl die bisherigen Finanzierungs- und Vergütungsmodelle als auch die materielle Vergütung zur Disposition. Insbesondere die Änderung der staatlichen Zuwendungsrichtlinien (Abkehr vom sog. „Besserstellungsverbot“) bewirkte eine Art Dammbbruch: Der BAT bzw. der reformierte Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, TvöD, wird als Fixpunkt zur Regulierung der Arbeitsbedingungen und zur Festlegung der Löhne und Gehälter faktisch außer Kraft gesetzt. Die oben geschilderten tarifpolitischen Besonderheiten des Sozialsektors wie auch der allgemein ausgerufene Sparzwang sorgen dafür, dass bisher auch keine andere tarifliche Regelung an seine Stelle getre-

ten ist. Komplementär zur Inszenierung wettbewerblicher Strukturen im Sozialsektor ist daher ein bislang ungebremseter Preiswettbewerb und - dem entsprechend - eine Abwärtsspirale bei den Löhnen und Gehältern in Gang gekommen.

Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Tariflandschaft

Seit Oktober 2005 hat der neue „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“, TVöD (Bund und Kommunen) den BAT abgelöst. Bislang ist darin lediglich die Überleitung der alten Vergütungsgruppen nach BAT in die Entgeltgruppen festgelegt, auf eine neue Vergütungsordnung - in der die endgültige Stellenbewertung und Eingruppierung geregelt wird - konnten sich die Tarifpartner bis dato noch nicht einigen.

Nach dem TVöD wird die Berufsgruppe der Sozialarbeiter oder Sozialpädagogen mit FH-Abschluss (vorläufig) in die Entgeltgruppe 9/Stufe 1 eingestuft, was ein Gehalt von 2.237 Euro brutto für Berufsanfänger bedeutet (Stand: 1.1.2009). In den laufenden Eingruppierungsverhandlungen für Beschäftigte im Erziehungs- und Sozialdienst fordern die Interessenvertreter (GEW, ver.di, DBSH) demgegenüber, die relevanten Tätigkeitsmerkmale für Soziale Arbeit neu zu gewichten: Sozialarbeiter/innen mit FH-Abschluss sollten mindestens Entgeltgruppe 10, Erzieher/innen mindestens in Entgeltgruppe 9 eingestuft werden.

Der neue Tarifvertrag beinhaltet zwar eine Vereinheitlichung der zuvor getrennten Entgeltsysteme für Arbeiter und Angestellte im öffentlichen Dienst und eine Aufhebung der bisherigen Tarifgebiete Ost und West; er verhindert aber keineswegs die zunehmende Atomisierung der Tariflandschaft im Wohlfahrtssektor - eher ist das Gegenteil festzustellen. So sind die Tarifbeschäftigten der Länder von denen in Bund und Kommunen abgekoppelt; hier gilt der TV-L (außer in

Hessen und Berlin), wobei die Gehälter in den Bundesländern Ost auch weiterhin niedriger liegen als in den West-Ländern. Immer mehr Träger und Einrichtungen zahlen zudem - teilweise weit - unter Tarif und setzen damit einen Dumping-Wettbewerb um billige Gehälter in Gang. Forciert wird diese Abwärtsspirale noch zusätzlich durch die zentralen Ausschreibungsverfahren der Bundesagentur für Arbeit (für Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen), die tarifgebundenen Bietern kaum noch finanzielle Spielräume für eine Bezahlung nach Tarif lässt.

Derartige Entwicklungen führen absehbar zu einer weiteren „Atomisierung“ der Beschäftigungs- und Vergütungsbedingungen, die sich auch daraus ergibt, dass der TVöD als das den BAT ablösende Tarifwerk nur von einem Teil der wohlfahrtsverbandlichen Gliederungen übernommen wurde. Ein Überleitungsautomatismus vom BAT zum TVöD besteht grundsätzlich nicht. Im Einzelnen bedeutet das, dass Arbeitgeber, die nicht dem öffentlichen Dienst angehören, aber ‚in Anlehnung an den BAT‘ bezahlen, nicht verpflichtet sind, den TVöD zu übernehmen.

Die großen Sozialhilfeträger und die kirchlichen Verbände haben in der Regel Haustarife, die unterhalb der Eingruppierung nach TVöD liegen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008).

„So nutzt das Diakonische Werk die verfassungsrechtlich zugestandene Freiheit des Dritten Weges zur Etablierung eines Wettbewerbsregimes für den Übergang von einer wertegebundenen Organisation in die Sozialwirtschaft. Diese Modernisierungsstrategie beruht offensichtlich darauf, die ordnungspolitische Funktion eines Flächentarifvertrages aufzulösen, der einheitliche Beschäftigungsbedingungen regeln und einen Wettbewerb über Arbeitsbedingungen ausschalten will“ (Segbers 2007: 81-82).

In der Tendenz lässt sich eine generelle Absenkung des Tarifniveaus nach unten beobachten: „Zunehmend gelten (...) bei vielen Trägern nach unten abweichende Haustarife. Bedingt durch das hohe Angebot an Fachkräften können viele Arbeitgeber, die nicht an die Tarifstruktur des öffentlichen Dienstes gebunden sind, deutlich niedrigere Gehälter als in den Vorjahren durchsetzen. Im Einzelfall werden von einigen Arbeitgebern monatliche Vergütungen um die 1.200 Euro angeboten. Auch die Bezahlung analog einer Erzieher-Vergütung zum Beispiel als pädagogische Mitarbeiter im öffentlichen Dienst ist keine Seltenheit mehr.“ (Bundesanstalt für Arbeit, 2008, Arbeitsmarkt kompakt 2007, S. 8).

Darüber hinaus lassen sich zunehmend Strategien feststellen, in neue, billigere Tarife wechseln zu wollen, indem freigemeinnützige Träger, auch die Kirchen, ihre Einrichtungen in eine Privatrechtsform überführen. Schon im Vorfeld der Privatisierung werden Maßnahmen durchgeführt, mit denen eine Ökonomisierung der Leistungserbringung erreicht werden soll. Durch das Ausgliedern von Sekundärdienstleistungen (Küche, Gebäudemanagement, Wäschereien etc.), durch Kooperationen und Fusionen, insbesondere im Verwaltungs- und Versorgungsbereich und durch die Rationalisierung der betriebsinternen Handlungsabläufe sollen rasch massive Einsparungen erzielt werden. Die Vereinbarung von „Ausnahme“- und „Sonderregelungen“ für einzelne Einrichtungen (Öffnungsklauseln, Notlagentarife) stellt zum Beispiel im Krankenhauswesen mittlerweile den Normalfall dar.

Hinzu kommt, dass der Trend zur Befristung der Anstellung von SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen weiter anhält. Annähernd 88% der bei der Bundesagentur für Arbeit, BA, im Laufe des Jahres 2007 gemeldeten Stellen für diese Berufsgruppe waren befristete Arbeits-

verhältnisse (im Vergleich dazu: im Gesamtdurchschnitt aller Berufe sind knapp 50% aller Beschäftigungsverhältnisse befristet!). Auch der Anteil der Teilzeitarbeitsstellen für diese Berufsgruppe ist erneut gestiegen (auf knapp 40% in 2006). Er befindet sich auf einem überdurchschnittlichen Niveau verglichen mit der Gesamtheit der bei der BA im Laufe des Jahres 2006 gemeldeten Stellenangebote.

Insgesamt zeigt sich also eine Entwicklung, in der die Verbände bzw. ihre Träger und Einrichtungen Tarifpolitik vornehmlich als Wettbewerbspolitik betrachten und betreiben, wobei insbesondere die unterschiedlichen Refinanzierungsbedingungen im Rahmen von branchen- und/oder einrichtungsspezifischen Vergütungssystemen Berücksichtigung finden sollen.

Anmerkungen

1 In der Literatur wird dieser Wandel auch als Re-Taylorisierung der Arbeitsvollzüge in den sozialarbeitsbasierten Diensten beschrieben, die insbesondere in einer zunehmenden „Polarisierung von Management und ausführender Sozialarbeit“ (Schaarschuch 2000: 159) zum Ausdruck komme. Ein neues, dem sozialen Dienstleistungssektor bislang unbekanntes Mikromanagement, das die Handlungsvollzüge steuern will, verändert damit zugleich auch die Interaktionslogik bzw. Professionslogik in den sozialen Diensten (White 2000).

2 Die (Aus-)Gründung von Leiharbeitsgesellschaften („Servicegesellschaften“) nimmt auch in der Sozialwirtschaft zu. Das hier „geparkte“ Personal wird zu abgesenkten Tarifen wieder- bzw. weiterbeschäftigt und/oder zum Ausgleich von Schwankungen im Arbeitsvolumen des jeweiligen Trägers eingesetzt. Ähnliche deregulierende Wirkungen gehen vom „Boomssektor Zeitarbeit“ aus.

3 Der soziale Sektor ist traditionell stark frauendominiert. Noch einmal überproportional häufig befinden sich die weiblichen Beschäftigten in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen, in denen z. T. selbst für Vollzeitbeschäftigte kein existenzsicherndes Einkommen mehr zu erreichen ist. Mit dem sozialstaatlichen Umbau – insbesondere der Hartz-Gesetze und ihrer Umsetzung – verfestigt sich die überkommene Festlegung auf männliche respektive weibliche Geschlechterrollen weiter („Familienernährer“ versus „Mutter“ bzw. „Zuverdienerin“). Dies verhindert einmal mehr die Einlösung der langjährigen frauenpolitischen Forderung nach einer gesellschaftlichen Aufwertung und Ausweitung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe (Dahme et. al. 2005: 233f.).

4 Das Konzept der Dienstgemeinschaft begründet sich aus einem kirchlichen Verkündigungs- und Zeugnisauftrag; Kirche und Caritas sind von ihrem Selbstverständnis her in engster Weise miteinander verknüpft (Jähnichen 2005).

5 Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes bzw. Arbeitsvertragsrichtlinien für die Lohn- und Gehaltsstrukturen in der Diakonie des Diakonischen Werkes der EKD.

Dahme, Heinz-Jürgen; Trube, Achim; Wohlfahrt, Norbert (Hrsg.) (2007): Arbeit in sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren (Soziale Arbeit Aktuell, 7)

Deinert, Osswald (2005):, Neugestaltung der Arbeitsvertragsgrundlagen in Einrichtungen der ev. Kirchen über den 3. Weg, Gutachten im Auftrag von ver.di, Berlin.

Enggruber, Ruth; Mergner, Ulrich (Hrsg.) (2007): Lohndumping und neue Beschäftigungsbedingungen in der Sozialen Arbeit. Berlin: Franke & Timme (Transfer aus den Sozial- und Kulturwissenschaften, 7)

Jähnichen, Traugott (2005): Im Spagat zwischen theologischem Anspruch und ökonomischen Zwängen. Die „Dienstgemeinschaft“ und der arbeitsrechtliche Sonderweg kirchlicher Krankenhäuser, in: Eurich, J./Brink, D., u.a. (Hrsg.), Soziale Institutionen zwischen Markt und Moral, Wiesbaden 2005, S. 265-283.

Lehndorff, Steffen (2002): Auf dem Holzweg in die Dienstleistungsgesellschaft? Gute Dienstleistungsarbeit als Politikum. In: WSI-Mitteilungen, H 9, S. 491 - 497

Kühnlein, Gertrud (2007): Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen der Sozialen Arbeit. In: Dahme, Heinz-Jürgen; Trube, Achim; Wohlfahrt, Norbert (HrsgHg.) (2007), a.a.O., 35-46

Schaarschuch, Andreas (2000): Kunden, Kontrakte, Karrieren. In: Lindenberg, Michael (Hrsg.) (2000): Von der Sorge zur Härte. Kritische Beiträge zur Ökonomisierung Sozialer Arbeit. Bielefeld: Kleine Verlag, 153-165

Schirmer, Volker (2004): Dynamisierte Personaleinsatzplanung in Einrichtungen der Behindertenhilfe. In: Maelicke, Bernd (HrsgHg.) (2004): Personal als Erfolgsfaktor in der Sozialwirtschaft, a.a.O., 150-163

Simon, Titus (2007): Zur Situation Sozialer Arbeit in den neuen Bundesländern. In: Dahme, Heinz-Jürgen; Trube, Achim; Wohlfahrt, Norbert (HrsgHg.) (2007): Arbeit in sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? a.a.O., 66-77

Züchner, Ivo. (2007): Die Entwicklung der sozialen Berufe: quantitative und qualitative Befunde, in: Dahme, H.-J. / Trube, A. / Wohlfahrt, N. (HrsgHg.). Flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Beschäftigungsentwicklung im Sozialsektor. Baltmannsweiler, S. 11 - 21

Züchner, Ivo (2007): Aufstieg im Schatten des Wohlfahrtsstaates. Expansion und aktuelle Lage der Sozialen Arbeit im internationalen Vergleich. Weinheim: Juventa

Literatur

Bundesanstalt für Arbeit (Hg.) , (2008): Arbeitsmarkt kompakt 2007, Nürnberg

Butterwegge, Christoph (2006): Gesellschaftsentwicklung im demographischen Wandel. In: Sozialmagazin 0, 99/2006:, 14-28

Dahme, Heinz-Jürgen; Kühnlein, Gertrud; Wohlfahrt, Norbert, Burmester, Monika (Mitarbeit) (2005): Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 61)

Autorin

Gertrud Kühnlein, Jg. 1949, Dr., ist an der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) mit dem Forschungsbereich 3: Bildung - Arbeit - Beteiligung betraut.

Autor

Norbert Wohlfahrt, Jg. 1952, Prof. Dr., Ev. Fachhochschule RWL Bochum, ist auf die Themenschwerpunkte Sozialmanagement, Verwaltung und Organisation spezialisiert.