

Gertrud Kühnlein

Auswirkungen der aktuellen arbeitsmarkt- und tarifpolitischen Entwicklungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Sozialen Arbeit¹

Traditionell gilt der Sozialsektor als Domäne der Frauenarbeit: „Soziale Arbeit ist weiblich“. Weit überwiegend sind in diesem Bereich Frauen beschäftigt – und deren Anteil ist umso größer, je prekärer die Beschäftigungsverhältnisse und je „einfacher“ die Tätigkeiten eingestuft und bewertet werden, das heißt, je niedriger die Vergütungen sind.²

Dabei gelten die personenbezogenen, sozialen Dienstleistungen auch heute noch weithin nicht nur als traditionelle „typische“ Frauenberufe, sondern als für Frauen qua Geschlecht bzw. sozialisationsbedingt in besonderem Maße geeignet.

An dieser klassischen, geschlechtsspezifischen Ausrichtung und der Zuschreibung des Sektors als einer „Frauendomäne“ und den damit verbundenen strukturellen Benachteiligungen hat auch der Wandel des Sozial- und Gesundheitswesens zur Sozialwirtschaft nichts geändert. Dennoch hat der Modernisierungsprozess auch gravierende Auswirkungen auf die besonderen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen in der Sozialen Arbeit.

Ein Blick zurück: Die Kampagne zur Aufwertung der Frauenarbeit – „Verdienen Frauen, was sie verdienen?“

Schon seit den 80er Jahren machen Expertinnen aus der Frauenforschung und Gewerkschafterinnen auf die „diskriminierende Abwertung der Arbeit in sozialen Dienstleistungsbereichen“ sowie auf die dort vorherrschende „geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in bezahlte und unbezahlte Arbeit“ aufmerksam (vgl. zu diesen Debatten den Tagungsband des Zentralen Hearings zur Aufwertung von Frauenberufen, ÖTV und Friedrich-Ebert-Stiftung 2001). Frauen werden – so die Argumentation – vielfach als „Hilfsgeneralistinnen“ eingesetzt, das heißt, sie sind weit überwiegend in Assistenzfunktionen tätig bzw. ihre Tätigkeiten werden als niedrigwertige Zu- und Hilfsarbeiten eingestuft und entsprechend niedrig bezahlt.

Die darin zum Ausdruck kommende gesellschaftliche Geringschätzung der sozialen Arbeit aber habe schwerwiegende Folgen für die in diesem Bereich (weiblichen) Beschäftigten. Ganz pauschal werde dabei unterstellt, dass es sich bei der Arbeit mit Menschen im wesentlichen um „eine Jedermann(-frau) Tätigkeit (handelt), die keiner Fachlichkeit bedürfte, oder auch als Feld der Beschäftigungspolitik für Sozialhilfeempfänger“ (Krüger 1999, S. 6) – entsprechend dem viel zitierten Diktum von Norbert Blüm: für die Ausübung von Pflegetätigkeiten genüge „ein gutes Herz und eine ruhige Hand“. Dagegen seien gerade die Berufe im sozialen Bereich ausdrücklich als verantwortungsvolle, teilweise hoch qualifizierte, wenngleich oftmals gering geschätzte Tätigkeiten einzustufen.³

Die Frage: „Verdienen Frauen, was sie (eigentlich) verdienen (sollten)?“, wurde vor diesem Hintergrund in diesen Debatten einhellig in dem Sinne beantwortet: „*Frauen verdienen mehr!*“ (so der Titel eines Sammelbandes zu dieser Thematik von R. Winter, 1994). Die Tätigkeiten in typischen „Frauendomänen“ seien systematisch unterbewertet, weil bisher keine „diskriminierungsfreien“ Kriterien“ zur Bewertung der sozialen Tätigkeiten angelegt werden; sie werden daher weder den Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit entsprechend eingruppiert noch aufgaben- und leistungsgerecht vergütet.

Insbesondere wurde in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass die erforderlichen „soziale Kompetenzen“ nicht ausreichend als berufliche Anforderungen (sowohl unter Gesichtspunkten der Übernahme von Verantwortung für Menschen als auch unter dem Aspekt der psychischen Beanspruchung und Belastung) gesehen und bewertet würden (vgl. Winter 1997, S. 51 ff.). Solche Kompetenzen würden zwar praktisch abgefordert, seien sogar für viele Tätigkeitsfelder konstitutiv. Auf der Mitarbeiterebene aber gingen Anforderungen wie „Eigenverantwortung übernehmen“, „Teamfähigkeit zeigen“,

1 Leicht gekürzter Nachabdruck aus: Heinz-Jürgen Dahme, Achim Trube, Norbert Wohlfahrt (Hrsg.): Arbeit in Sozialen Diensten: flexibel und schlecht bezahlt? Zur aktuellen Entwicklung der Beschäftigungsbedingungen im Sozialsektor. Schneider Verlag Hohengehren. Baltmannsweiler 2007. S. 35-45. Mit freundlicher Genehmigung der Herausgeber und des Verlags.

2 Vgl. dazu auch die Ergebnisse des WSI-FrauenDatenReport über die unterschiedlichen Erwerbseinkommen in „Frauenbranchen“ und „Männerbranchen“ (Klammer 2005).

3 Bis zu einem Drittel der Arbeitsplätze im Bereich personenbezogene, soziale Dienstleistungen werden auch heute noch pauschal als „Einfacharbeitsplätze“ klassifiziert, die von „geringqualifizierten“ Arbeitskräften problemlos auszuführen seien (so der aktuelle Befund in einer vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Auftrag gegebenen Studie, BMWA 2005, S. 91f.).

„selbständige Entscheidungen treffen“, „Verfügen über Zusammenhangswissen“, „Einfühlungsvermögen“ o.ä. ausdrücklich nicht in die Bewertung ein (vgl. Stiegler 1996, S. 12).

Große Hoffnungen wurden daher in den vergangenen Jahren in eine Neubewertung der sozialen Arbeit gesetzt, die gleichgesetzt wurde mit der Erwartung einer – gesellschaftlichen und finanziellen – Aufwertung der sozialen Arbeit, die deren besonderen Anforderungs- und Belastungsstrukturen besser als bisher gerecht werden sollte.

Dies erschien – und erscheint – keineswegs nur den Betroffenen (und ihren Vertreterinnen resp. Wortführerinnen) selbst plausibel, sondern wurde mehrfach auch auf EU-Ebene höchststrichtrichlerlich bestätigt.⁴ Von einer Neubewertung im Sinne einer Höherbewertung (unter Gesichtspunkten wie psychische Belastung, Verantwortung für Menschenleben etc.) wurde daher erwartet, dass die überkommenen, nicht mehr zeitgemäßen Tätigkeitsmerkmale und Entgeltsysteme die bisherigen Eingruppierungen nach dem Kriterium der – männlich dominierten – Fach- und körperlichen Schwerarbeit tendenziell ersetzen sollten. Dass – im Vergleich zu bisher – „neu“ gleich „höher“, also Besserbewertung bedeutet, stand dabei außer Frage.

Und heute?

Im Zuge der Modernisierung des Bundesangestellten-Tarifvertrags (BAT) und der Implementation des neuen Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) müssen von den Tarifpartnern nun für alle Berufsgruppen die Tätigkeits- und Eingruppierungsmerkmale neu definiert werden (dieser Prozess ist bis dato noch nicht abgeschlossen). Vor diesem Hintergrund sowie auch bedingt durch die zunehmende Zersplitterung der Tariflandschaft im sozialen Sektor steht somit endlich auch die lange geforderte Neubewertung der sozialen Dienstleistungsarbeit auf der tarifpolitischen Tagesordnung. Allerdings zeigt sich nun, dass bei der Umsetzung des neuen Tarifsystems „Geschlechtergerechtigkeit“ offensichtlich kein Thema ist. Verwiesen wird in diesem Zusammenhang vor allem auf eine Vereinfachung der Eingruppierungssystematik, auf eine höhere „Anforderungsgerechtigkeit“ und „Wettbewerbsgerechtigkeit“ der Vergütung sowie auf deren stärkere Leistungsorientierung, zum Beispiel durch Abschaffung des bisherigen Senioritätsprinzips.

Von einer systematischen Aufwertung frauentypischer Tätigkeiten aber wird nicht mehr gesprochen.⁵ Im Gegenteil: Unter dem derzeitigen Druck der „knappen Kassen“ hat die Vermarktlichung des sozialen Sektors bisher vor allem dazu geführt, an der Stellschraube „Personal“ zu drehen, um Kosten einzusparen. Der neue Wettlauf um die Absenkung der Personalkosten führt vor allem für die Beschäftigtengruppen in den unteren und mittleren Berufssegmenten zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen.

Veränderte Anforderungsprofile als Folge der Ökonomisierung und Vermarktlichung der sozialen Dienste

Die aktuellen Trends zur Ökonomisierung (vormals privat erbrachter) sozialer Dienste und zur Vermarktlichung der (bisher staatlich verantworteten und finanzierten) Infrastrukturleistungen haben gravierende Auswirkungen auf die konkreten Arbeitsanforderungen und auf die Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse.

Für die im sozialen Dienstleistungsbereich Beschäftigten bedeutet dieser Weg in die Sozialwirtschaft den Aufbruch in eine für sie neue Welt, die vor allem von mehr Unsicherheiten bestimmt ist. Sie müssen seit Jahren schon „mehr Leistung für weniger Geld“ erbringen, weil Arbeitsdruck und Arbeitsbelastungen tendenziell immer weiter steigen. Aber es handelt sich nicht nur um ein Mehr an Anforderungen, sondern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen verändern grundlegend auch ihren Charakter.

Diese Veränderungen beziehen sich auf die Arbeitsinhalte (Arbeitsanforderungen, Tätigkeitsmerkmale und Kompetenzprofile) ebenso wie auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (neue Formen der Arbeitsorganisation, Arbeitszeiten, Arbeitszeitteilung sowie Vertrags- und Vergütungsmodelle).

Als zentral können dabei – in Stichworten – vor allem die folgenden Trends benannt werden:

- „Versachlichung“ der Sozialen Arbeit und neue Formen der Arbeitsteilung – Polarisierungstendenzen

Mit der Kommerzialisierung der sozialen Dienste nimmt insbesondere die Bedeutung von administrativen bzw. betriebswirtschaftlichen Arbeiten erheblich zu. Dazu zählen Verhandlungen mit den Kon-

4 Das Europäische Recht verbietet ausdrücklich Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts („gleiche und gleichwertige Tätigkeiten müssen gleich bezahlt werden“); in den 90er Jahren wurde dies vom Europäischen Gerichtshof in mehreren Gerichtsurteilen noch einmal bestätigt (vgl. Krell, Tondorf, 2001).

5 Auch von Seiten der Gewerkschaften kommt der Geschlechtergerechtigkeit allenfalls noch der Charakter einer Fußnote zu, wenn

darauf verwiesen wird, dass mit der noch ausstehenden konkreten Zuordnung von Arbeitsanforderungen und Eingruppierung zumindest die Option weiterhin gegeben sei, an dieser Stelle die alten Forderungen nach einem „diskriminierungsfreien Entgeltsystem“ in die Tat umzusetzen.

(vgl. www.gew.de/sozialpaedagogische_Berufe.html)

traktpartnern, neue Verfahren der Antragstellung, Kostenaufstellung, Abrechnung, aufwändigere Falldokumentationen, die Einführung und Pflege von Qualitätssicherungssystemen, aber auch Strategien zur Kundenwerbung, Marktbeobachtung etc..

Das bedeutet zum einen, dass reine Verwaltungsaufgaben stärker als früher den Arbeitsalltag bestimmen, beinhaltet zum andern aber auch, dass wegen der allgemein vorherrschenden Personalknappheit zunehmend „berufsfremde“ Aufgaben mit übernommen werden müssen, was – im Falle einer Übernahme niedriger bewerteter Tätigkeiten – auch zu Herabstufungen führen kann.

Dieser Prozess beinhaltet aber nicht zuletzt auch ein neues (Selbst-)Verständnis der Qualität von sozialer Arbeit: Soziale Arbeit wandelt sich vom „Dienst am Menschen“ zur „Humandienstleistung“, bei der die „Kundenorientierung“, also eine stärkere Effizienzorientierung auch im Sinne von Shareholder Value, in den Vordergrund tritt. Durch diese stärkere Versachlichung droht die für soziale Tätigkeiten charakteristische „Sorge“- oder „Beziehungsarbeit“, die Arbeit am und mit Menschen, an den Rand gedrängt zu werden. Dabei scheint sich das Rationalisierungsmuster einer Normierung der Tätigkeiten auf minutiöse Zeit- und Arbeitsplanung und eine enge zeitliche Taktung („Pflege im Minutentakt“) tendenziell auf die gesamte Sozialbranche auszuweiten (vgl. Dahme, Kühnlein, Wohlfahrt 2005). Schaarschuch, 2000, spricht in diesem Zusammenhang von einer „Industrialisierung sozialer Arbeit“ nach tayloristischem Muster (S. 159).

Zu beobachten ist des Weiteren ein Trend zur stärkeren Zergliederung der Tätigkeiten und – damit zusammenhängend – zu einer Spreizung der Lohn- und Gehaltsgruppen (Anlern- und Hilfsberufe mit eigenen Vergütungssystemen). Neue Formen der Arbeitsteilung werden auch eingeführt, um bestimmte Tätigkeitsbereiche aus der Einrichtung auszulagern und verbilligt wieder „einzukaufen“.

Diese Entwicklungen implizieren eine zunehmende Polarisierung von Funktionen (ausführende Sozialarbeit oder „bloße“ Pflege-, Erziehungstätigkeiten versus Managementfunktionen in der Administration und Verwaltungsführung). Damit aber ist die Gefahr einer „weiteren Verstärkung der Geschlechterdifferenzierung und des Geschlechtergefälles“ verbunden (Brückner 2000).

- Flexibilisierung: Prekarisierung und Fragmentierung der Arbeitsverhältnisse

Die neue Zauberformel der Personalpolitik heißt „Flexibilisierung“ resp. „Neue Beweglichkeit“ (Gohde 2005), ob nun bezogen auf die arbeitsvertraglichen Beschäftigungsbedingungen oder auf neue Arbeitszeit- und Vergütungsmodelle.

Dabei wird teilweise auf Einrichtungsebene durchaus nach einvernehmlichen, innovativen Lösungen einer „flexiblen Mischarbeit“ gesucht. Oft aber folgen die Personalverantwortlichen dem scheinbar einfachsten Prinzip: Sie geben den Druck der neuen unternehmerischen Risiken nach unten weiter und verkaufen dies als notwendige, weil einzig mögliche Konsequenz aus den veränderten politischen Rahmenbedingungen.

Dabei waren flexible Arbeitszeiten (Sonntags-, Nacht- und Schichtarbeitszeiten) im Sozialsektor schon immer verbreitet. Für viele Segmente der personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen (Pflege, Jugend- und Familienarbeit, Erziehung ...) ist eine Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft geradezu konstitutiv. Die aktuelle Flexibilisierungswelle hat ihre Grundlage dagegen in der Verbetriebswirtschaftlichung der sozialen Dienste, sie stellt eine Reaktion auf die wachsenden unternehmerischen Risiken dar, nachdem die Entgeltsysteme zunehmend von der Trägervollfinanzierung (Jahresbudgets) auf personenbezogene Finanzierungsmodelle (z.B. Pflegesätze) umgestellt worden sind und diskontinuierliche Refinanzierungsstrukturen (Programm- und Projektförderung statt Regelförderung) in vielen Bereichen zur Regel geworden sind. In dem Versuch, die verfügbaren Personalkapazitäten möglichst optimal auszunutzen, setzen die Träger nun verstärkt auf flexible Arbeitszeitmodelle und fragmentierte Beschäftigungsformen. Das Ideal einer „atmenden Fabrik“, also einer zeitlich und vom Arbeitsvolumen her möglichst frei einsetzbaren Belegschaft, die den schwankenden Konjunkturen und wechselnden Auslastungen ständig flexibel angepasst werden kann, erhält auch in den Sozialunternehmen eine zunehmende Bedeutung.

Mit dieser Entstrukturierung der Arbeitszeiten aber verbindet sich gerade für die Frauen eine weiter 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.

Schon seit einigen Jahren lässt sich zudem feststellen, dass überwiegend Teilzeitstellen angeboten werden, während Vollzeitstellen tendenziell rückläufig sind, wobei es sich insbesondere in den ostdeutschen Bundesländern dabei häufig um eine vom Arbeitgeber erzwungene Arbeitszeitreduzierung handelt. Auch hier ist festzuhalten, dass Teilzeitarbeit noch immer fast ausnahmslos Frauensache ist (vgl. WSI-DatenReportFrauen 2005).

Mittlerweile ist davon auszugehen, dass sich in den sozialen Dienstleistungsunternehmen ein breites Spektrum verschiedenster Arbeitsverhältnisse mit höchst unterschiedlicher institutioneller Absiche-

rung auffinden lässt. Dazu gehören die Befristung von Voll- und Teilzeitstellen ebenso wie atypische resp. prekäre Beschäftigungsformen – von geringfügiger Beschäftigung (in Mini- und Midijobs) über (schein-)selbstständige Tätigkeiten (Ich-AGs, Honorarkräfte etc.). Dabei gehen die Teilzeit-Beschäftigungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen teilweise nahtlos in die finanziellen Größenordnungen von Mini-Jobs über („Armutslöhne“). Aber auch vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen bewegen sich zunehmend auf den Niedriglohnbereich zu (vgl. Schäfer 2005).⁶

Mit der zunehmenden Auslagerung von Tätigkeiten (Outsourcing) verbindet sich schließlich auch eine deutliche Zunahme von Zeit- und Leiharbeitsverhältnissen. Durch dieses Verfahren (das z.B. von der AWO verstärkt praktiziert wird: Auslagerung in GmbHs und Rückkauf der eigenen Mitarbeiter/innen zu niedrigeren Löhnen und Gehältern) wird auch bei tarifgebundenen Verbänden die Vergütung nach Tarif unterlaufen. Dies trifft mittlerweile nicht mehr nur für die sog. „Sekundärdienstleistungen“ zu (Küche, Gebäudemanagement, Wäschereien etc.), sondern betroffen sind davon zunehmend auch Kerndienstleistungen wie sozial-pädagogische Betreuung, Dozententätigkeiten in Maßnahmen der Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildung etc.

Zu beobachten ist zudem, dass die sozialen Dienstleistungen zum Beispiel im Zuge der vermehrten Einführung von Mini-Jobs oder Ein-Euro-Jobs oft pauschal als „einfache Dienste“ abqualifiziert werden, was den Professionalisierungsbestrebungen der letzten Jahrzehnte vehement widerspricht. Gilt es schon jetzt als schwierig, die komplexen sozialen Handlungsfelder und Tätigkeitsbereiche aufzuspalten in „einfache Handlanger-“ und „qualifizierte, professionelle“ Humandienstleistungen, so (ver-)führt der politische Beschluss, gering bezahlte Beschäftigungsgelegenheiten gerade im sozialen Sektor einzuführen, geradezu dazu, dass die Träger und Einrichtungen von solchen Kräften die Arbeiten verrichten lassen, die ihnen ansonsten zu teuer geworden sind – frei nach dem Motto „je näher am Menschen, desto einfacher die Tätigkeit“!

Neue Risiken – neue Chancen? Auswirkungen für Frauen in der sozialen Arbeit

Was bedeuten diese Entwicklungen nun für die weiblichen Beschäftigten? Sind Frauen in besonderer Weise bzw. in besonderem Maße von den geschilderten Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse in der Sozialbranche (Polarisierung, Flexibilisierung, Fragmentierung, Prekarisierung) betroffen?

Diese Frage ist nicht pauschal zu beantworten. Denn Frauen sind sicherlich nicht nur Verliererinnen, sondern – je nach Funktion – partiell auch Gewinnerinnen dieses Prozesses. So eröffnet die oben beschriebene Tendenz zur Polarisierung der Funktionen in Management- und Assistenzfunktionen durchaus auch für Frauen neue Aufstiegsoptionen. Eine Verbesserung der Karrierechancen ergibt sich für sie allerdings keineswegs automatisch; vielmehr trifft dies nach wie vor nur auf ein relativ schmales Segment von Frauenarbeitsplätzen zu. Nicht nur lässt sich empirisch beobachten, dass die Spitzenfunktionen auch bei den Trägern und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege weiterhin deutlich überwiegend von Männern besetzt sind, sondern hier – wie in anderen Branchen – zeigt sich auch, dass dafür allenfalls sehr gut qualifizierte Frauen ohne „familiäre Verpflichtungen“, die also über ihre Arbeits- und Freizeit völlig frei verfügen können, ausgewählt werden.

Für das Gros der weiblichen Beschäftigten aber ist festzustellen, dass sie weiterhin eher im unteren Be-

6 So wird von (Bildungs-)Trägern berichtet, dass nicht-tarifgebundene Bietergemeinschaften mit Gehältern für qualifizierte Fach-

kräfte operieren, die weniger als die Hälfte des Tarifniveaus betragen.

rufspektrum tätig sind. Damit aber sind sie von den geschilderten negativen Trends tatsächlich überproportional stark betroffen. Denn gerade in diesem Bereich machen sich die bei den Trägern und Einrichtungen vorherrschenden Rationalisierungsmuster überwiegend als negative Veränderungen geltend.

So wurden bereits vor mehreren Jahren sowohl bei der Caritas („Ordnung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiter“, Anlage 18 der AVR) als auch bei der Diakonie (Schaffung von sog. „BA-Gruppen“, für „Mitarbeiter/innen in besonderen Arbeitsverhältnissen“)⁷ besondere Regelungen für bestimmte Beschäftigtengruppen geschaffen, welche eine Öffnung der Tarifvereinbarungen „nach unten“ zulassen; wie diese Öffnung konkret umgesetzt wird, ist von den Einrichtungen nach eigenem Bedarf zu definieren. Damit wurde im unteren Einkommenssegment eine deutliche Absenkung der Löhne und Gehälter ermöglicht, ohne zum Instrument der Ausgründung greifen zu müssen. Diese Neuregelungen haben für die in diesen Bereichen Beschäftigten – überwiegend sind dies weibliche Beschäftigte in Küchen- und Reinigungsdiensten – zu erheblichen Einkommenseinbußen geführt, die ein existenzsicherndes Einkommen nicht mehr gewährleisten. Dies ist auch für die Kirchen und kirchlichen Verbände kein Geheimnis.⁸

Dass diese Strategie der tariflichen Absenkung von Löhnen und Gehältern durch Sonderregelungen keinen einmaligen Ausnahmefall darstellte, zeigen die aktuellen Bestrebungen der kirchlichen Verbände, insbesondere in der Diakonie, die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in ihren Einrichtungen systematisch auszuhebeln und im Wettbewerb zu unterbieten (vgl. Kühnlein, Wohlfahrt 2006).

Auch der beobachtbare, generelle Trend zur Dequalifizierung resp. De-Professionalisierung und damit zu einer Abstufung der personenbezogenen, sozialen Dienstleistungen betrifft in erster Linie Frauenberufe in den mittleren und niedrigeren Positionen. Unter dem jetzt vorherrschenden Finanzierungsaspekt werden die in den vergangenen Jahrzehnten erreichte „Professionalisierung und die damit verbundene Qualifikation“ der sozialen Arbeit als eine historische „Fehlentwicklung“ gekennzeichnet, die jetzt – unter Kostenaspekten – wieder rückgängig zu machen sei:

„Die Entmächtigung der Bürger bezüglich ihrer Selbsthilfekompetenz und Bereitschaft zur Solidarität im Nahbereich lässt im Hintergrund dieser Finanzierungsprobleme die scheinbar unaufhaltsame Professionalisierung als einen wesentlichen kostentreibenden Faktor erkennen. In diesem Zusammenhang ist auch zu fragen, ob nicht das so sehr verschriene Mitgefühl, das ja immer nur ein Verhaltensmodus des Einzelnen sein kann, durch eine überdehnte Professionalisierung wirkungslos gemacht wurde.“ (Degen 2004, S. 4; vgl. in diesem Sinne auch EKD-Studie 2002, S. 23).

Zu erwarten ist vor diesem Hintergrund eine weitere Ausdehnung von Arbeitsplätzen im Niedriglohnbereich, die mit „Einfacharbeitsplätzen“ im Sinne einer Niedrigqualifikation oder einfach strukturierten Arbeitsanforderungen auf keinen Fall zu wechseln sind.⁹

Dabei setzen die Träger ganz offensichtlich darauf, dass die von den negativen Konsequenzen des Modernisierungsprozesses betroffenen Frauen trotz ihrer teilweise bereits jetzt oft prekären Einkommens- und Beschäftigungssituation weiterhin ungebrochen und mit vollem Einsatz zur Verfügung stehen.

Wie unsere Untersuchungen zeigen, haben diese Strategien durchaus Erfolg (vgl. Dahme, Kühnlein, Wohlfahrt 2005). Viele der betroffenen Frauen gehen mit dem Widerspruch, immer weniger Zeit für die Bewältigung und Bearbeitung von Problemen zu haben, die tendenziell immer komplexer werden, so um, dass sie unentgeltliche Überstunden an ihre bezahlte Arbeitszeit anhängen. Andere ziehen sich – durchaus komplementär – mit Burn-Out-Symptomen immer stärker zurück und/oder versuchen, die Arbeit als einen „Job wie jeden anderen auch“ zu betrachten. Weil die meisten aber gerade diesen Job gewählt haben, um „mit Menschen“ zu tun zu haben und ihnen zu „helfen“, sind die meisten eher für Erpressungsversuche in dieser Richtung offen, als dass sie sich von sich aus auf Distanz begeben würden.

Dies diskreditiert nicht nur die langjährigen Bemühungen um eine Neubewertung der personenbezogenen Dienstleistungen im Sinne einer Aufwertung und damit auch einer geschlechtergerechteren Vergütung, sondern konterkariert auch das In-Gang-Setzen einer politischen Debatte über die

7 „Vergütungsregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in besonderen Arbeitsbereichen (BA-Gruppen) ab 1.1.2002“. Diese beinhalten eine Abschaffung der Lebensaltersstufenregelung und die Einführung von Leistungsentgelten „bei erheblich überdurchschnittlichen Leistungen“; diese werden nicht weiter spezifiziert.

8 So bezieht sich bspw. die EKD-Studie „Soziale Dienste als Chance“ ausdrücklich auf das Problem, dass die – angestrebte und teilweise bereits umgesetzte – Absenkung der Tariflöhne und -gehälter für „einfache“ Tätigkeiten dazu führen wird, dass viele der

(überwiegend weiblichen) Beschäftigten dann „kein existenzsicherndes Erwerbseinkommen“ mehr erhalten. Sie fordert daher für diese Beschäftigten, die nunmehr unterhalb der Armutsgrenze liegen, staatliche Zuschüsse (EKD-Studie 2002, S. 27).

9 Auf diesen – gerade für die Gesundheits- und Sozialwirtschaft konstitutiven – wesentlichen Unterschied machen Forscherinnen schon seit vielen Jahren aufmerksam (vgl. z.B. Nickel 2000, S. 253); in einer aktuellen Untersuchung des BMWA wird dieser Befund noch einmal ausdrücklich bestätigt (BMWA 2005).

gesellschaftliche Wertigkeit und damit eine angemessene Refinanzierung der sozialen Dienste durch den Staat.

Es erweist sich aber ganz augenscheinlich auch, dass Fragen der „richtigen“ Arbeitsbewertung und der tariflichen Eingruppierung letztlich keine Fragen der besseren oder schlechteren Argumentation, sondern tarif- und gesellschaftspolitische Machtfragen darstellen. Umso wichtiger wäre ein intensiv und ernsthaft geführter gesellschaftlicher Diskurs über die (Verbesserung der) Qualität der sozialen Dienstleistungsarbeit mit doppelter Zielsetzung: die verbindliche Einführung von Mindeststandards ebenso wie die Entwicklung von Messkriterien zur adäquaten Bewertung der von den Mitarbeiter/innen erbrachten Arbeitsleistungen. Nur so wäre letztlich auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu erreichen.

Literatur

- BMWA (Hrsg.), 2005: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. Dokumentation Nr. 550. Berlin.
- Brückner, Margrit, 2000: Sozialarbeit – ein Frauenberuf? In: neue praxis. Heft 6/2000, S. 539-543.
- Dahme, Heinz-Jürgen; Kühnlein, Gertrud; Wohlfahrt, Norbert, 2005: Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft. Berlin
- Degen, Johannes, 2004: Welchen Professionalisierungsgrad kann und soll sich die Diakonie leisten? (Manuskript. www.johannes-degen.de)
- Gewerkschaft ÖTV/ Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), 2001: Zentrales Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen. Dokumentation der Veranstaltung vom 14. Juli 2000 in Berlin. Stuttgart.
- Gohde, Jürgen, 2005: Aufbrechen – keiner darf verloren gehen. In: epd-Dokumentation 45-46, S. 15-24.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), Hrsg., 2002: Soziale Dienste als Chance. Eine Studie der Kammer der Evangelischen Kirche in Deutschland für soziale Ordnung. Hannover (zitiert als: EKD-Studie).
- Klammer, Ute u.a., 2005: WSI-FrauenDatenReport. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin.
- Krell, Gertraude; Tondorf, Karin, 2001: Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen (3. Auflage). Wiesbaden. S. 343-360.
- Krüger, Helga, 1999: Personenbezogene Dienstleistungen. Schlüsselqualifikationen eines Niedriglohnssektors? In: Senatsverwaltung für berufliche Arbeit, Bildung und Frauen. Berlin. Kompetenz, Dienstleistung, Personalentwicklung. Welche Qualifikationen fordert die Arbeitsgesellschaft der Zukunft (2. Auflage). Berlin. S. 261-280.
- Kühnlein, Gertrud; Wohlfahrt, Norbert, 2006: Lohn und Profession: zu aktuellen Tarifentwicklungen in der Sozialen Arbeit. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit. Heft 2/2006 S. 4-9.
- Kühnlein, Gertrud; Sczesny, Cordula; Stefaniak, Anna, 2003: Neue Impulse für die Tarifpolitik durch eine Neubewertung personenbezogener Dienstleistungen. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management. 10. Jg. Heft 2. S. 296-319.
- Nickel, Hildegard, 2000: Ist Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit. In: Lenz, Ilse; Nickel, Hildegard Maria; Riegraf, Birgit (Hrsg.): Geschlecht-Arbeit-Zukunft. Münster. S. 243-268.
- Rabe-Kleberg, Ulla, 1993: Verantwortlichkeit und Macht. Ein Beitrag zum Verhältnis von Geschlecht und Beruf angesichts der Krise traditioneller Frauenberufe. Bielefeld.
- Rawert, Mechthild; Zauner, Margit, 2000: Personenbezogene Dienstleistungsberufe. Ein konkretes Handlungsfeld von Frauenpolitik und gender-Mainstreaming. spw – Zeitschrift für Sozialistische Politik und Wirtschaft. Bd. 114/2000. S. 23-27.
- Schäfer, Claus, 2005: Weiter in der Verteilungsfalle – die Entwicklung der Einkommensverteilung in 2004 und davor. In: WSI-Mitteilungen 11/2005, S. 603-615
- Schaarschuch, Andreas, 2000: Kunden, Kontrakte, Karrieren. Die Kommerzialisierung der Sozialen Arbeit und die Konsequenzen für die Profession. In: Lindenberg, M. (Hrsg.): Von der Sorge zur Härte. Kritische Beiträge zur Ökonomisierung Sozialer Arbeit. Bielefeld. S. 153-164.
- Stiegler, Barbara, 1996: Tarifpolitik gegen Lohndiskriminierung. Gutachten im Auftrag des DGB-Bundesvorstandes. Abteilung Frauenpolitik. Düsseldorf (Manuskript).
- Winter, Regine, unter Mitarbeit von Gertraude Krell, 1997: Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
- Winter, Regine (Hrsg.), 1994: Frauen verdienen mehr. Berlin