

## **Gertrud Kühnlein/Norbert Wohlfahrt**

### **Lohn und Profession: Zu aktuellen Tarifentwicklungen in der Sozialen Arbeit**

#### **1. Vorbemerkung**

Die aktuelle Diskussion um die Entwicklung sozialer Dienste hat mit der Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie der Europäischen Kommission einen neuen Schub bekommen. Die Kommission zielt mit ihrem Vorschlag darauf ab, auch im Feld Sozialer Arbeit die EU bis 2010 zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zum machen. Durch Deregulierung, Liberalisierung und letztlich Privatisierung des Dienstleistungssektors sollen Wachstumseffekte hervorgerufen und Arbeitsplätze geschaffen werden (die sogenannte Kopenhagen-Studie geht von 600000 zusätzlichen Arbeitsplätzen in ganz Europa aus, davon ca. 100000 in Deutschland). Befürchtet wird nicht nur in gewerkschaftlichen Kreisen, dass durch die Dominanz des Herkunftslandprinzips, das besagt, dass die Kontrolle der Dienstleistungsanbieter sowie der von ihm erbrachten Dienstleistungen dem Herkunftsstaat obliegt, auch wenn der Dienstleistungserbringer die Dienstleistungen in einem anderen Staat erbringt, ein erheblicher Druck auf die bezahlten Gehälter ausgeübt wird, der zu einem Lohndumping führen könne (vgl. Bsirske, Deppe u.a. 2006). Blickt man auf die Bundesrepublik Deutschland, dann lässt sich allerdings feststellen, dass die Tariflandschaft auch ohne die Wirkungen der Dienstleistungsrichtlinie bereits heftig in Bewegung gekommen ist.

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 Druck auf die Personalkosten, durch die staatliche Sparpolitik und Unterfinanzierung des Sozialsektors ausgelöst, führt zu immer neuen tariflichen Gestaltungsvorschlägen durch die Träger und Einrichtungen des Sozialsektors, der nur durch die Besonderheiten der Tarifgestaltung im Bereich sozialer Dienste erklär- und verstehbar ist.

Auf Grund der Besonderheiten des Subsidiaritätsprinzips beruhte die Anlehnung an den Bundesangestelltentarifvertrag, BAT, traditionell auf der freien Entscheidung der Verbände und Einrichtungen. Trotzdem galt es über viele Jahrzehnte als Selbstverständlichkeit, dass

sich die gemeinnützigen Sozialunternehmen und Verbände in ihren Strukturen und Arbeitsverträgen an denen des öffentlichen Dienstes orientierten und der BAT insofern auch in diesem Sektor wie ein Flächentarif wirkte. Einige Wohlfahrtsverbände (AWO, DRK) haben eigene Tarifverträge mit der Gewerkschaft abgeschlossen, die sich inhaltlich im Wesentlichen an den BAT anlehnen. Den Trägern und Einrichtungen, die sich dem DPWV angeschlossen haben, bleibt es 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 eigene arbeits- und tarifrechtliche Wege gehen („Dritter Weg“).<sup>1</sup> Sie haben Arbeitsvertragslinien, AVR, geschaffen, die in weiten Teilen eine Vergleichbarkeit, vielfach sogar wörtliche Übereinstimmungen mit dem BAT aufweisen. Insofern gab es auch hier traditionell immer eine große Nähe zum Tarifsystem BAT. Allerdings werden die AVR – wegen der Untergliederung in die weitgehend autark agierenden Landeskirchen resp. Diözesen - nicht überall gleich gehandhabt. Zudem agieren die kirchlichen Verbände teilweise anders als die Kirchen selbst. Dazu kommen immer mehr Haustarife und andere Sonderregelungen.<sup>2</sup>

Der Grad der Verbindlichkeit und die Nähe zum Tarifsystem BAT bzw. zu den jeweiligen Tarifverhandlungsergebnissen wurde also – in den alten Bundesländern - je nach Verbandszugehörigkeit partiell immer schon unterschiedlich gehandhabt; die Leitfunktion des BAT war im Kern jedoch über lange Jahre hinweg unumstritten.

Im Gefolge der veränderten Refinanzierungsbedingungen hat sich diese Situation nun gravierend verändert. Die bislang selbstverständliche Orientierung am BAT wird insbesondere auch von den kirchlichen Verbänden schrittweise aufgekündigt. Denn mit dem Systemwechsel bei der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen (Abkehr vom Subsidiaritätsprinzip, Abkehr vom Zuwendungsprinzip und Einführung von Leistungsverträgen, Subjektfinanzierung statt Trägerfinanzierung) sind auch die früheren

---

<sup>1</sup> *Die katholische und evangelische Kirche haben 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. Begründet wird dieser Dritte Weg mit dem Konzept der Dienstgemeinschaft.*

<sup>2</sup> *In der Konsequenz gibt es zunehmende Differenzen zwischen den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Einrichtungen des Caritas-Verbandes, den diakonischen Einrichtungen sowie bei der verfassten Kirche.*

Auflagen des Zuwendungsrechts entfallen, nach denen der BAT als Orientierungsmaßstab für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu gelten habe („Besserstellungsverbot“). Die Vermarktlichung der sozialen Dienstleistungen beinhaltet insofern, dass das zuvor geltende Selbstkostendeckungsprinzip schrittweise durch neue Entgeltsysteme ersetzt wird: Soziale Dienstleistungen und Entgeltstrukturen müssen neu auf einander bezogen werden.

## **2. Wettbewerb um (sinkende) Personalkosten**

Seit dem 1. Oktober 2005 ist der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) für den Bereich des Bundes und der Kommunen in Kraft getreten. Er löst den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) ab. Ziel des TvöD ist es unter anderem, den Forderungen nach einer stärkeren Berücksichtigung von leistungsabhängigen Entgelten nachzukommen und den Tarifpartnern zu ermöglichen, „flexibler auf die Konkurrenzsituation zur Privatwirtschaft reagieren zu können“ (vgl. Stöhr 2005). Stellenabbau und Outsourcing sollen auf diesem Wege gestoppt werden. Zu diesem Zweck wurde eine variable, leistungsorientierte Vergütung ab dem Jahr 2007 vereinbart, die mit einem Volumen von einem Prozent der Summe der ständigen Monatsentgelte des Vorjahrs startet und einer Zielgröße von acht Prozent der Entgeltsumme der Tarifbeschäftigten des jeweiligen Arbeitgebers anstrebt. Auch wurden die Stufenaufstiege leistungsabhängig geregelt, d.h., dass bei Leistungen, die „erheblich über dem Durchschnitt“ liegen, Zeiten verkürzt werden können und bei „unterdurchschnittlichen“ Leistungen die Zeiten bis zum Erreichen der nächsten Stufe verlängert werden können.

Das Ziel, mit dem neuen Tarifvertrag eine einheitliche Wettbewerbsordnung für den gesamten Sozial- und Gesundheitssektor herbeizuführen, konnte bislang allerdings nicht erreicht werden. Während bspw. im Bereich der katholischen Kirche etliche Bistümer den TvöD übernommen haben, lehnen bislang die Evangelischen Landeskirchen und weite Teile der Diakonie die Übernahme mit dem Hinweis ab, dass der TvöD keine zeitgemäße Grundlage für das kirchliche Arbeitsrecht sei. Inzwischen lässt sich geradezu von einem Wettbewerb um neue Tarifsysteme innerhalb des Sozialbereichs sprechen.

Zu beobachten ist derzeit eine Entwicklung, in der der Dritte Weg offenbar dazu genutzt wird, bei der Konkurrenz um Personalkosten Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Eine (unvollständige) Aufzählung zeigt folgendes Bild:

- Die Kirchenkonferenz, das höchste Leitungsorgan der EKD, beschloss in 2005 die Entwicklung eines eigenständigen, kirchengemäßen Tarifsystems. Eine Arbeitsgruppe aus den Landeskirchen, den Diakonischen Werken und dem Arbeitgeberverband der Diakonie (VDDD) erarbeitete „*Eckpunkte für ein kirchengemäßes Tarifsystem*“, in denen Einkommensabsenkungen bis zu 25% gegenüber dem neuen TvöD, Arbeitszeitverlängerungen, die Einführung eines weiteren Niedriglohns von 1068,- Euro für ungelernte Tätigkeiten und eine 2-stufige Vergütungsgruppe vorgesehen sind. Eine Übernahme des TvöD lehnt die Arbeitgeberseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD ausdrücklich ab. Sie hat im Dezember 2005 einen Beschlussvorschlag für ein kircheneigenes tarifliches System unter dem Namen „*Kirchliche Arbeitsvertragsordnung der EKD*“ vorgelegt. Diese soll die bisherige Dienstvertragsordnung der EKD ersetzen und damit den automatischen Bezug auf die Tarifvereinbarungen abschaffen, die für die Angestellten des Bundes gelten. Die bisherige Bindung an die Tarifergebnisse des öffentlichen Dienstes würde damit grundsätzlich aufgegeben. Neben einer Verlängerung der Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden soll in jeder Einrichtung die Arbeitszeit auf 43 Wochenstunden ohne Lohnausgleich erhöht werden können, wenn die MAV zustimmt. Gegenüber dem TvöD verringern sich die Gehälter in den unteren Vergütungsgruppen um ca. sieben Prozent.
- Zum 1. 10. 2005 löst die Kirchlich-Diakonische Arbeitsvertragsordnung (KDAVO) die bisherigen Arbeitsvertragsordnungen *in Hessen und Nassau* ab. Die wesentlichen materiellen Veränderungen in der KDAVO sind die Streichung des Urlaubsgeldes, die Absenkung des Weihnachtsgeldes und die unmittelbare Gehaltskürzung bei den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen. Die tarifliche Einmalzahlung wird im Vergleich zum Öffentlichen Dienst von 300,- Euro auf 150,- Euro jährlich reduziert. Durch Dienstvereinbarung kann ein Leistungsbeurteilungssystem eingeführt werden. Mitarbeiter können „nach Maßgabe des Leistungsbeurteilungssystems“ eine widerrufliche Leistungszulage erhalten. Insbesondere die Vergütung für die in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen tätigen Arbeitnehmer/innen mit einfachen Tätigkeiten verschlechtert sich gravierend. Als Gegenleistung für Absenkungen in neu geschaffenen „Entgeltgruppen“ erhalten die betroffenen Mitarbeiter eine Arbeitsplatzgarantie bis zum 30. 9. 2009.
- Die Kirchenleitungen der Konföderationskirchen (Hannover, Braunschweig und Oldenburg), von Kurhessen-Waldeck, der Rheinischen, Westfälischen und Lippischen

Kirche sowie der EKD haben sich zu einem „*Tarifverbund Mitte*“ verabredet. Statt des TvöD soll ein kircheneigenes Tarifwerk durchgesetzt werden. Kernbestandteile der geplanten kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) sind die Absenkung der Löhne und Gehälter (insbesondere in den unteren Lohngruppen), die Streichung des Urlaubsgeldes, die Arbeitszeiterhöhung auf 43 Wochenstunden und die Ersetzung von Überleitungsregelungen durch Abschlagszahlungen.

- Im Dezember 2005 beschloss die Arbeitsrechtliche Kommission *Kurhessen-Waldeck* die Einführung einer Arbeitszeitkonto-Regelung zum 1.1. 2006. Durch Dienstvereinbarung können danach für die Mitarbeitenden jahresbezogene Arbeitszeitkonten geführt werden, in denen die geleistete Arbeitszeit gutgeschrieben wird. Das Jahres-Arbeitszeitkonto tritt an die Stelle des halbjährlichen bzw. 24-wöchigen Ausgleichszeitraums. Arbeitsstunden, die dem Arbeitszeitkonto als Plusstunden gutgeschrieben werden, sind keine zeitzuschlagspflichtigen Überstunden.
- Im *Bereich der katholischen Kirche und des Caritas-Verbandes* haben die Besonderheiten der kirchlichen Steuerung des Verbandes durch die Bischöfe bislang eine Heterogenisierung der Tariflandschaft wie in der Evangelischen Kirche verhindert. Aber auch hier sind durch die Einrichtung von Unterkommissionen und die Ausdehnung der Notlagenregelungen verstärkt Möglichkeiten zur Tarifabsenkung geschaffen worden. In vielen Caritas-Verbänden verzichten die Mitarbeiter auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) hat den Bistümern empfohlen, den TvöD ohne Leistungskomponenten zu übernehmen.
- Auch im Bereich der nicht im Rahmen des Dritten Weges operierenden Verbände entwickelt sich eine neue Tarifynamik: Während traditionell bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO) die Tarifverhandlungen zwischen Verbandsvertretern, die auf Bezirksverbandsebene im Bereich sozialer Dienste tätig waren und der Gewerkschaft ver.di geführt wurden, hat sich nun ein *Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.* konstituiert, der einen neuen Vergütungsrahmentarifvertrag mit den Gewerkschaften verhandeln möchte. In diesem werden Anforderungsprofile entwickelt, die in jeweils drei „Bewertungsstufen“ gegliedert sind. Jeder Bewertungsstufe sind bestimmte Punktwerte zugeordnet. Aus der Summe der Punktwerte ergibt sich die jeweilige Vergütungsgruppe. Für die Eingruppierung soll „nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die überwiegend ausgeübte Tätigkeit am Arbeitsplatz“ maßgebend sein. Ändert der Arbeitgeber die Arbeitsinhalte

am Arbeitsplatz, ist auf Antrag eine Überprüfung der Eingruppierung vorzunehmen. Die Vergütung am Arbeitsplatz „folgt aus der Bewertung der für den Arbeitsplatz notwendigen Anforderungsmerkmale Können, Verantwortung, Selbständigkeit, Zusammenarbeit, Führen“. Diese Anforderungsmerkmale sind in jeweils drei Bewertungsstufen (fachliche Einarbeitung und Erfahrungen; abgeschlossene tätigkeitsbezogene Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf; abgeschlossene Fachhochschul- oder Hochschulausbildung) gegliedert.

Zusammenfassend lässt sich davon sprechen, dass das Ziel, einheitliche Wettbewerbsbedingungen im Sozialsektor durch einen Tarif für alle Beschäftigten durchzusetzen, nicht nur nicht erreicht werden konnte, sondern dass mit der Ablösung des BAT durch den TvöD ein neuer Wettlauf um die Senkung von Personalkosten eingesetzt hat, der sich auch auf eine grundsätzliche Neubewertung der Anforderungen resp. Tätigkeiten und der Eingruppierungssystematik ausdehnt.

### **3. Raus aus dem Verband, rein in den Verband**

Für die Verbände und Einrichtungen gab es bereits in den vergangenen Jahren diverse Möglichkeiten, den BAT zu umgehen bzw. auszuhebeln. Dazu zählen Strategien der Nicht-Anwendung bzw. des Unterlaufens von Tarifergebnissen ebenso wie die Tarifflicht durch Ausgründungen von Betriebsteilen (Outsourcing), eine Umwandlung der juristischen Geschäftsform (z.B. von eingetragenen Vereinen in GmbHs). Dabei kam in den vergangenen Jahren dem Osten eine gewisse Vorreiterfunktion zu.

Forciert wirkt sich die Veränderungsdynamik – wie oben bereits angesprochen – insbesondere in den Bereichen aus, in denen bereits die neuen Refinanzierungsmodelle greifen. Dies trifft im Gesundheitswesen vor allem auf die Kliniken zu: Seit der Umstellung der Krankenhausfinanzierung auf „Fallpauschalen“ ist es in den Krankenhäusern üblich geworden, Haustarife abzuschließen oder andere Sonderregelungen zu beschließen, die durchwegs das Personal (i.d.R. unterhalb der Ärzte-Ebene) finanziell schlechter stellen. Fast noch drastischer stellt sich die Situation bei den Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften dar, wo – seit die Arbeitsagenturen auf europaweite, öffentliche Ausschreibungs- und Vergabeverfahren nach VOL umgestellt haben – ein unerbittlicher Preiswettbewerb in Gang gekommen ist. Beim Lohndumping geht es längst nicht mehr um das Ob, sondern um das Wie; untertarifliche Bezahlung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse haben erhebliche Ausmaße angenommen.

Auch hier ermöglicht es der „Dritte Weg“ den kirchlichen Verbänden, diese neuen Konkurrenzbedingungen schneller als die anderen auf die Beschäftigten zu überwälzen, weil die Arbeitgeberposition relativ umstandslos umgesetzt werden kann. Die Arbeitsrechtliche Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe hat am 12.5.05 eine neue Arbeitsrechtsregelung für die Beschäftigten in Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten der Arbeits- und Berufsförderung sowie Integrationsfirmen bei Diakonischen Werken beschlossen (in Kraft seit 1. Juli 2005).

Diese sieht im Wesentlichen neue Eingruppierungsregelungen (nach Tätigkeit) sowie Wegfall von Zulagen (Ortszuschlag) und Ersatz des Lebensalterszuschlags durch Erfahrungszuschläge (max. 3 Stufen) vor. Dazu kann ggf. „bei erheblichen überdurchschnittlichen Leistungen eine monatliche widerrufliche Zulagen in Höhe von bis zu 10% der Vergütung“ gezahlt werden. Dabei liegen weder für die Neudefinition der Tätigkeitsmerkmale noch für die Definition dieser Mehrleistungen (Leistungszulagen) Kriterien vor; die damit verbundenen – nicht unkomplizierten und bekanntlich sehr konflikträchtigen – Fragen einer „leistungsgerechten“ Vergütung müssen daher auf Einrichtungsebene und für jeden Einzelfall entschieden werden. Eine aktuelle Erscheinung des Personalkostenwettbewerbs ist der Wechsel des Verbandes bzw. der Trägerschaft. Dass es auch hierbei Gewinner und Verlierer gibt, zeigen nachfolgende Beispiele:

- Die Geschäftsleitung des Alfried-Krupp-Krankenhauses in Essen entschied sich zum Jahreswechsel 2005/2006 überraschend zu einem „Verbandswechsel“ vom Paritätischen zum Diakonischen Werk der rheinischen Landeskirche. Damit verbunden ist die Option, sich künftig an einem Tarifvertrag „kirchliche Fassung“ orientieren zu können, der den Arbeitgebern deutlich mehr Spielräume bei der Absenkung von Löhnen und Gehältern einräumt (vgl. die Presseinformation des ver.di Landesbezirks NRW vom 17. Januar 2006). Die Folgen dieses Verbandswechsels sind, dass statt dem Betriebsverfassungsgesetz Kirchenrecht in der Fassung des Rheinlands in der Einrichtung gilt, der Betriebsamt damit ohne Amt ist und die freigestellten Betriebsratsmitglieder sofort an ihren früheren Arbeitsplatz zurückkehren sollen. Da nach der Satzung des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche im Rheinland die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diakonischer Werke dem evangelischen Glauben angehören sollen, erklärt das Krankenhaus, dass das Menschenbild stets christlich gewesen ist. Das Krankenhaus bleibt gGmbH in alleiniger Trägerschaft der Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Stiftung. Dieses bleibt weltlich und ist Hauptaktionär der Thyssen-Krupp-AG.

- Einen umgekehrten Weg wählt die Stiftung Liebenau des Deutschen Caritasverbandes: In einem von der Stiftung veranlassten Statusfeststellungsverfahren hat das Ministerium für Kultur, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg im Oktober 2005 einen Bescheid erlassen, nach dem es sich bei der Stiftung Liebenau um eine bürgerliche Stiftung staatlichen Rechts handelt. Das Ministerium folgte mit dieser Entscheidung der Argumentation der Stiftung. Im Januar 2006 teilte die Stiftung ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit, dass ab sofort die Grundordnung des kirchlichen Dienstes nicht mehr gelte, d.h. die Mitarbeitervertretungen ab sofort Betriebsräte seien und das staatliche Betriebsverfassungsgesetz anstelle der Mitarbeiterverordnung der Diözese Rottenburg Stuttgart Gültigkeit habe. Dieser Schritt wird seitens der Diözese bedauert; sie vertritt die Rechtsauffassung, dass es sich nach wie vor um eine kirchliche Stiftung handelt. Der Ausstieg aus dem Dritten Weg folgt nach Auffassung der Diözese rein wirtschaftlichen und betriebswirtschaftlichen Motiven und entsprechenden „Gewinnmaximierungs- und Expansionsplänen“ (vgl. Schreiben der Diözese Rottenburg-Stuttgart vom 26. 1. 2006).

#### **4. Quo Vadis Sozialwirtschaft?**

Es dürfte beispielhaft deutlich geworden sein, dass der Wettbewerb um sinkende Personalkosten in der Sozialwirtschaft nicht nur entsprechende Folgen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitigt, sondern auch für das Verbandsgefüge selbst von erheblicher Bedeutung ist. Auf der Basis des erodierenden Subsidiaritätsprinzips fordern die sozialwirtschaftlichen Unternehmen der Verbände eine weitergehende Deregulierung und begründen dies offensiv mit ihrer jeweiligen Wettbewerbssituation. Die doppelte Deregulierung, mit der die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft gegenwärtig konfrontiert sind, führt auf diesem Wege nicht nur zu der - von den Verbänden in sozialpolitischen Stellungnahmen beklagten - Ausdehnung eines Niedriglohnsektors mit den entsprechenden Folgen für die in diesem Sektor überwiegend beschäftigten Frauen (vgl. Kühnlein/Wohlfahrt 2006), sondern führt auch zu einer zunehmenden Abkoppelung der Vergütung von den Qualifikationen der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Sozialwirtschaft mit ihrem Heißhunger nach sinkenden Tarifen befördert damit auch die Diskussion um die Professionalität derer, die im Sozial- und Gesundheitssektor ansonsten als „Humankapital“ Wertschätzung genießen, weil die Qualität personenbezogener Dienstleistungen wesentlich von ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement abhängig ist. Schon jetzt wird die



Professionalisierung der sozialen Arbeit als eine Fehlentwicklung bezeichnet, die dringend einer Korrektur bedürfe:

„Die Entmündigung 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 verschrieene Mitgefühl, das ja immer nur ein Verhaltensmodus des Einzelnen sein kann, durch eine überdehnte Professionalisierung wirkungslos gemacht wurde“ (Degen, 2005, S. 4).

Die Grenzen zwischen freiwilligem Engagement, Mini- oder Midi-Jobs, gering entlohnten Helfertätigkeiten und fachlicher sozialer Arbeit verschwimmen damit und werden – theoretisch und praktisch – tendenziell aufgelöst. Auf diese Art und Weise wird die staatliche Sparpolitik im Sozialsektor zu einem Instrument der sozialwirtschaftlichen Unternehmen, die dies zu weitergehenden Flexibilisierungen und Deregulierungen nutzen und den entstandenen Druck damit an die Beschäftigten weitergeben. Der Verweis darauf, dass angesichts der staatlichen Unterfinanzierung sozialer Dienste den Sozialunternehmen gar nichts anderes übrig bleibe, als mit sinkenden Personalkosten zu reagieren, entbehrt nicht der Heuchelei: Nicht die Forderung nach einheitlichen Wettbewerbsbedingungen auch im Tarifsektor - die auch den Unternehmen einheitliche Ausgangsbedingungen garantieren würden - prägt die Praxis der Träger und Einrichtungen, sondern die Suche nach Partikularlösungen, die auch vor der Flucht aus der Gemeinnützigkeit nicht halt macht, wenn es die betriebswirtschaftliche Logik gebietet. Warum, so lässt sich bilanzierend fragen, finden die Verbände nicht die Kraft, diesem auch für sie letztlich ruinösen Wettbewerb Einhalt zu gebieten?

Literatur bei den Verfassern