

Social Work: Night Talk

Der Podcast zur Nacht der Sozialen Arbeit



Staffel 3, Folge 1: Einsparpolitik in der Sozialen Arbeit

Von: Judith und Kerim

1 Einleitung

Prekäre Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit resultieren aus grundsätzlichen Veränderungen der Rahmenbedingungen innerhalb des deutschen Sozialstaates. Es kam im Zuge der Agenda 2010 und der Wirtschaftskrise in den 90er Jahren zu einer Umstrukturierung bzw. Abkehr vom Prinzip des Wohlfahrtsstaates hin zu den Prinzipien der Aktivierung und Vorsorge. Soziale Risiken wurden privatisiert, somit zum „individuellen Problem“ und soziale Leistungen immer weiter abgebaut. Auswirkungen zeigten sich auch auf den Arbeitsmarkt. Durch die Flexibilisierung wurden prekäre Bedingungen etabliert, sowohl in den Beschäftigungsverhältnissen der Klient*innen, als auch in der Sozialen Arbeit. Durch die Einsparungspolitik der Regierung in Bezug auf den sozialen Bereich wurden teils keine bedarfsdeckenden Finanzierungen von Einrichtungen mehr gewährleistet und in der Folge entstand ein Problem in der adäquaten Erbringung und Erfüllung der originären Aufgaben (vgl. Heyduck 2016: 18). Zur Effizienzsteigerung und Kostensenkung wurde der öffentliche Sektor zunehmend privatisiert. Dies führte immer mehr zu marktorientierten Dienstleistungen in der Sozialen Arbeit (vgl. Seithe 2012: 125f).

Der Refinanzierungsanspruch steht im Widerspruch zu den eigentlichen Zielen und Idealen der Sozialen Arbeit (vgl. Heyduck 2016: 20). Nichtsdestotrotz bildete sich immer mehr ein Wettbewerbscharakter um öffentlich finanzierte Sozialleistungen unter den Trägern. Dieser Wettbewerb galt gleichzeitig als kostensenkend und qualitätsverbessernd, wobei diese nicht vereinbar scheinen. In der Realität entstand folglich ein Preiswettbewerb (vgl. Tabatt-Hirschfeldt 2018: 93f). Seithe führt verschiedene Strategien auf, welche die Einsparungen bewirken sollen: *„Umdeutung und Nichterfüllung gesetzlicher Leistungsaufträge, Schließung von Einrichtungen, Einstellen und Projekten, Streichung von Stellen, Kürzung der Personaldecke, Schaffung und Duldung prekärer Arbeitsplätze, Einsatz fachfremden Personals, verändertes Finanzierungskonzept“* (Seithe 2012: 147).

„Wo das Soziale seinen eigenständigen Charakter verliert und sich dem Markt anpasst, verliert es zwangsläufig seine Korrektur- und Ausgleichsfunktion. Das System gerät aus dem Gleichgewicht.“ (Schneider 2014: 23 zit. n. Heyduck 2016: 22)

2 Einsparungen und Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

2.1 Gehalt

Unterschiede im Gehalt ergeben sich innerhalb der Berufsgruppe der Sozialarbeiter*innen. Dies kann beispielsweise von der Größe des Betriebes und der Tarifbindung abhängig sein. Auch in der Sozialen Arbeit verdienen männliche Fachkräfte mehr (weiterführend hierzu Gender Pay Gap) ein Grund hierfür kann beispielsweise der Anteil weiblicher Fachkräfte in Teilzeitbeschäftigung sein. Der Gehaltsunterschied auf Grund von verschiedenen Positionen ist jedoch nur geringfügig vorhanden, Führungskräfte verdienen entsprechend nicht deutlich mehr. Die Höhe des Gehaltes steigt, wie in anderen Berufen ebenso, mit der Berufserfahrung. Entsprechend verdienen Berufsanfänger*innen deutlich weniger als erfahrene Kolleg*innen. Unterschiede ergeben sich jedoch auch in Bezug auf den Wohnort der Fachkräfte. In Ostdeutschland verdienen Sozialarbeiter*innen im Schnitt 17% weniger als in Westdeutschland. Eine besonders große Differenz ergibt sich in den höheren Entgeltgruppen (vgl. Henn/Lochner/Meiner-Teubner 2017: 13).

Besonders interessant ist darüber hinaus der Vergleich zu anderen Berufsgruppen. In diesem Fall zwischen Lehrkräften und Sozialarbeitenden, welche zwar beide einen akademischen Abschluss erworben haben und doch große Unterschiede aufweisen. Während ein großer Teil der Sozialarbeiter*innen (64%) unter 2.000 Euro netto im Monat verdient, trifft dies auf einen wesentlich geringeren Teil der Lehrkräfte zu (39%). Dies könnte mit den geschlechtsspezifischen Zuschreibungen der Berufsgruppen und der Anerkennung innerhalb der Gesellschaft zusammenhängen. In der Folge wirkt sich dies auf die Zufriedenheit aus: Während ca. 33% der Lehrkräfte unzufrieden mit ihrem Gehalt sind, sind es ca. 66% der Sozialarbeiter*innen. Von den betroffenen Sozialarbeiter*innen empfinden fast 75% diesbezüglich eine (eher) starke Belastung. Diese Diskrepanz wird möglicherweise auf Grund der eigenen Bewertung als gesellschaftlich sinn- und wertvolle Tätigkeit empfunden. Die akademische Qualifizierung führt also kaum oder selten zu höheren monetären Leistungen und einem damit einhergehenden Statusgewinn (vgl. Henn/Lochner/Meiner-Teubner 2017: 29f). Das Gehalt von Sozialarbeiter*innen fiel jedoch auch schon immer geringer aus, als in den meisten akademischen Berufen. Das Einkommen entspricht häufig eher dem von Erzieher*innen (vgl. Seite 2012: 153).

Das somit ohnehin geringer ausfallende Gehalt wurde durch die in der Einleitung beschriebenen veränderten Rahmenbedingungen aber auch hinsichtlich des Kostendruckes beeinflusst. Das größte Einsparungspotential weist dieser Bereich auf, da die Personalkosten 70-80% ausmachen. Lohnabsenkungen und Tariffucht können als Folge genannt werden. Teils existieren zwar sogenannte „Haustarife“, welche jedoch eine große

Gehaltsspanne umfassen und sich nicht immer an den gewerkschaftlichen Tarifverträgen orientieren (vgl. Tabatt-Hirschfeldt 2018: 95ff.).

2.2 Leistungserbringung

Doch nicht nur auf das Gehalt haben die Einsparungen in der Sozialen Arbeit Folgen, sie verdeutlichen sich beispielsweise auch am Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII), worin zwischen Soll-, Muss- und Kann-Leistungen unterschieden wird. Unter Muss-Leistungen werden die individuellen Rechtsansprüche oder gesetzliche Normen aus den Landesgesetzen verstanden. Die Soll-Leistungen beinhalten alle Einrichtungen, die sich nicht aus einem Rechtsanspruch ergeben (z.B. Beratungsangebote, Einrichtungen der Jugendarbeit, ...). Doch selbst die Muss-Leistungen innerhalb der Jugendhilfe werden häufig nicht umgesetzt, da die finanziellen Rahmenbedingungen nicht immer gegeben sind. Faktisch werden somit Rechtsnormen verletzt, wie beispielsweise der Rechtsanspruch auf einen Platz in der Heimerziehung (vgl. Seithe 2012: 147f.). Hieran verdeutlicht sich die problematische Situation in Bezug auf Soll- und Kann-Leistungen. Und ebenso ergeben sich auch Auswirkungen auf die Erbringung von Leistungen durch die Einsparungen in Bezug auf das Personal: Verkleinerungen der Personalschlüssel oder eine Erhöhung der Anzahl an Klient*innen pro Fachkraft führen zu einer Verdichtung der Arbeitsbelastung und somit zur häufigen Zunahme an komplexeren Aufgaben. Wobei die festgesetzten Personalschlüssel auf Landesebene aus Kostengründen häufig unterschritten werden. Zunehmend wird in den Bereichen fachfremdes Personal eingesetzt (Ehrenamt, Bundesfreiwilligendienst etc.). Dies rentiert sich durch die Einsparungen in den Personalkosten auf Grund des geringeren Gehaltes, geht jedoch auch mit einem Qualitätsverlust in der Leistungserbringung einher (vgl. Seithe 2012: 147ff.). Darüber hinaus werden Einsparungen auch an den Sachkosten vorgenommen. Auch daraus resultiert ein Qualitätsverlust in der Leistungserbringung und erschwerte Arbeitsbedingungen für die Fachkräfte z.B. durch die Limitierung von Fahrtkosten und folglich beispielsweise eine Verknappung von Hausbesuchen in der Familienhilfe (vgl. ebd.: 150).

2.3 Beschäftigungsverhältnisse

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse nehmen in unserer Gesellschaft drastisch zu. Auch in der Sozialen Arbeit lässt sich dieser Trend finden. Sie haben vielfältige Erscheinungsformen: Reduzierte Stundenzahlen, flexibles Gehalt nach tatsächlichem Arbeitsumfang, Befristung von Arbeitsverträgen, eine Bezahlung, die nicht nach Tarif erfolgt und unbezahlte Praktika (vgl. Seithe 2012: 150ff.).

Es wird bei Anstellungsverhältnissen zwischen Normalarbeitsverhältnissen sowie atypischer Beschäftigungsverhältnisse unterschieden. Normalarbeitsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtige sowie unbefristete

Vollzeitbeschäftigungen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden wiederum durch Merkmale, wie Teilzeitanstellungen (unter 21 Arbeitsstunden pro Woche), Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigungen sowie Befristung charakterisiert. Atypisch ist dabei allerdings nicht gleich mit prekär gleichzusetzen, da solche Arbeitsmodelle von den Beschäftigten gewünscht sein können, wie z.B. im Anerkennungsjahr. Laut Daten des Mikrozensus 2009 arbeiten etwa 20 Prozent der in Teilzeit angestellten Sozialarbeiter*Innen arbeiten unfreiwillig in diesem Arbeitszeitmodell, wodurch sich auch dieser Teil in prekären Beschäftigungsverhältnissen befindet. Es wird davon ausgegangen, dass durch das immer breitgefächerte Angebot der Sozialen Arbeit der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zunehmend größer wird. Teilzeitbeschäftigungen nehmen z.B. immer mehr zu, auch wenn diese nicht unbedingt nötig wären. Häufig schließen Träger Verträge für unter 40 Stunden ab und planen dabei unbezahlte und freiwillige Mehrstunden von den Fachkräften ein, sodass die Tätigkeit schnell eine 40 Stunden Woche erreicht. Wenn die Arbeitgeber*innen die Fachkräfte nicht dazu auffordern, sehen sich Fachkräfte durch die Mehrbelastung häufig selbst in der Verantwortung gegenüber den Klient*innen unbezahlte Mehrarbeit zu leisten (vgl. Seithe 2012: 150f). Vor allem Berufseinsteiger*innen werden häufiger mit befristeten Verträgen und in Teilzeitbeschäftigungen angestellt (vgl. Henn/ Lochner/ Meiner-Teubner 2017: 14).

Darüber hinaus werden auch Praktikant*innen, die in den meisten Fällen unbezahlt sind, häufig bedarfsdeckend eingesetzt und fest eingeplant, woraus sich ebenfalls weiteres Einsparungspotential ergibt (vgl. Seithe 2012: 153f).

Die Einsparungspolitik in der Sozialen Arbeit betrifft auch immer mehr Einrichtungen und Projekte, die zunehmend eingestellt, nicht weiter verlängert und/oder geschlossen werden. Viele von diesen sind seit ihrer jeweiligen Entstehung befristet bewilligt worden. Auch werden solche Projekte oder Einrichtungen aufgrund von Sparmaßnahmen in die Verantwortung von Ehrenamtlichen gegeben. Zuvor wurden Modellprojekte entwickelt, ausprobiert und anschließend evaluiert. Bei ausreichender Effektivität wurde das Projekt dann als Einrichtung in die jeweilige Hilfelandschaft etabliert. Mittlerweile kommt es aber immer seltener vor, dass Projekte nach Erfolgen zu einer Veränderung in der Praxis führen bzw. neue Regeleinrichtungen entstehen (vgl. Seithe 2012: 148f.). Auch wenn durch die Projekte zunächst Fachkräfte gebraucht werden, sind die Anstellungen für diese aufgrund von zunächst befristeten Bewilligungen von Projektgeldern ebenfalls befristet. Die Befristung betrifft aber nicht nur Modellprojekte. Auch Einrichtungen, die bereits seit Jahrzehnten existieren, sind von Schließungen bedroht, was vor allem die Jugendarbeit betrifft. Durch das Wegbrechen öffentlicher Förderungen sind Einrichtungen häufig darauf angewiesen sich durch Spendengelder finanziell zu halten und haben zunehmend erschwerte Arbeitsbedingungen (vgl. Seithe 2012: 149).

3 Mögliche Handlungsoptionen der Fachkräfte

Es stellt sich nun die Frage, was Fachkräfte gegen die zunehmend schlechteren Bedingungen tun können. Hierbei bieten sich vor allem Gewerkschaften wie ver.di, aber auch Initiativen von Fachkräften, wie von #dauerhaftsystemrelevant an, um auf die derzeitigen Probleme aufmerksam zu machen und politischen Druck aufbauen zu können.

3.1 Gewerkschaften

Gewerkschaften vertreten staats- und parteiunabhängig die Interessen ihrer Mitglieder und verhandeln dabei unter anderem Tarifverträge, inklusive Arbeitszeit, Urlaub und Lohn und nutzen Streiks, um ihre Forderungen zu untermauern. Sie verfolgen das Ziel Verbesserungen von Arbeitnehmerbedingungen zu schaffen (vgl. Hassel 2007: 173 ff.).

Eins der bekanntesten Beispiele für Gewerkschaften ist ver.di. Sie ist eine Gewerkschaft für Dienstleistungen und hat Mitglieder aus über 1000 unterschiedlichen Berufen. Sie umfassen dabei nicht nur Angestellte, sondern auch verbeamtete und selbstständige Mitglieder*innen. Ziel ist es, dass die Leistungen von Arbeitnehmer*innen wertgeschätzt und anerkannt werden. Zusätzlich zu Tarifverhandlungen berät und unterstützt ver.di Personal- und Betriebsräte, damit gute betriebliche Vereinbarungen abgeschlossen werden können. Darüber hinaus betreibt die Gewerkschaft politische Lobbyarbeit, damit die Politik Rahmenbedingungen schafft, die Sicherheit, Wohlstand und Frieden für möglichst alle Gesellschaftsschichten ermöglichen (vgl. ver.di 2021: 7).

3.2 #dauerhaftsystemrelevant

#dauerhaftsystemrelevant ist eine Fachkräftekampagne von Sozialarbeiter*innen und namenhaften Institutionen und Verbänden der Sozialen Arbeit aus ganz Deutschland und wurde initiiert vom Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit e.V. (DBSH). Sie bilden eine immer größer werdende Arbeitsgemeinschaft, welche sich für bessere Arbeitsbedingungen sowie für eine bessere Bezahlung einsetzt und es sich zur weiteren Aufgabe gemacht hat die Relevanz und Unverzichtbarkeit der Sozialen Arbeit sichtbar zu machen. Die Kampagne ist während der Anfangszeit der Corona-Pandemie entstanden, da sich zu dieser Zeit verstärkt strukturelle Schwierigkeiten zeigten (vgl. #dauerhaftsystemrelevant 2021: o.S.).

Eine der Aktionen, die #dauerhaftsystemrelevant plante und durchführte, waren sogenannte Wahlprüfsteine zu den Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen. Die Kampagne hat den einzelnen Parteien Probleme und Fragen innerhalb der Sozialen Arbeit vorgestellt und die Parteien um Antworten gebeten, auf die einige Parteien eingegangen sind. Diese können auf der Internetseite von #dauerhaftsystemrelevant eingesehen werden. So wird transparent, wie sie sich zu bestimmten Aspekten der Sozialen Arbeit positionieren

und wie beispielsweise vorhandenen Probleme bearbeitet werden wollen (vgl. #dauerhaftsystemrelevant 2020: o.S.).

Weiterführende Links

<https://www.verdi.de/++file++512f249d6f68440657000008/download/Startpaket.pdf>

<https://dauerhaft-systemrelevant.de/die-kampagne/>

Literaturverzeichnis

Henn, Sarah/ Lochner Barbara/ Meiner-Teubner, Christiane (2017): Arbeitsbedingungen als Ausdruck gesellschaftlicher Anerkennung Sozialer Arbeit. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Heyduck, Elke (2016): Rahmenbedingungen (guter) sozialer Arbeit am Beispiel Bremen. In: Gillich, Stefan / Keicher, Rolf (Hrsg.): Suppe, Beratung, Politik. Anforderungen an eine moderne Wohnungsnotfallhilfe. Wiesbaden: Springer VS. S. 15-34

Seithe, Mechthild (2012): Schwarzbuch Soziale Arbeit. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag

Tabatt-Hirschfeldt, Andrea (2018): Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit und der Umgang damit. In: Kolhoff, Ludger / Grundwald, Klaus (Hrsg.): Aktuelle Diskurse in der Sozialwirtschaft I. Wiesbaden: Springer VS. S. 89-110

Ver.di (2021): Gewerkschaft im Überblick. Ver.di - Was für mich!. Berlin: Vereinte Dienstleistungsgesellschaft. URL: <https://www.verdi.de/++file++512f249d6f68440657000008/download/Startpaket.pdf> [Abgerufen am 09.05.2021 um 20:00 Uhr]

#dauerhaftsystemrelevant (2021): Die Kampagne. URL: <https://dauerhaft-systemrelevant.de/die-kampagne/> [Abgerufen am 09.05.2021 um 15:00 Uhr]