

„Nutznießler der Grausamkeiten?“

Wohlfahrtsverbände und Ein-Euro-Jobs

Im Rahmen der Debatte um die Einführung und Umsetzung der Ein-Euro-Jobs mussten sich die Wohlfahrtsverbände den Vorwurf gefallen lassen, „Nutznießler der Grausamkeiten“ zu sein, die besonders Arbeitnehmervertreter mit „Hartz IV“ zukünftig auf Beschäftigte im Sozialbereich und die von der „Grundsicherung für Arbeitssuchende“ im SGB II betroffenen Arbeitslosen zukommen sehen.

Vertreter der Wohlfahrtsverbände wehrten sich gegen diese Kritik und zeigten sich „(...) verwundert über die negativen Reaktionen aus Politik und Verbänden, die alle an Hartz IV mitgewirkt hätten. Wir waren uns doch einig: Das ist die einzige Chance, Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu bringen – und wenn es über eine Kleinstbeschäftigung ist. Den Vorwurf, die Verbände seien ‚Nutznießler von Grausamkeiten‘, wies er zurück“ (TAGESSPIEGEL vom 05.08.2004).

Auseinandersetzungen dieser Art spielen sich vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen der Erbringung sozialer Dienstleistungen ab. Auf der Makroebene findet seit einiger Zeit ein Systemwechsel statt, der besonders von wirtschaftsnahen Befürwortern unter den Titeln „Umbau der sozialen Sicherungssysteme“ und „Zurückdrängung des Verbändestaates“ vehement eingefordert wird (MIEGEL/OTTNAD/WAHL 2000; vgl. auch INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT 2004).

Er ist gekennzeichnet durch das Postulat von mehr „Markt und Wettbewerb“, die sukzessive Entwertung bis hin zur Aufgabe des Subsidiaritätsprinzips, die Erweiterung der privatwirtschaftlich organisierten Anbieterstrukturen und die Einführung von Kontraktmanagement als einem aus der Privatwirtschaft entlehnten Instrument effizienter Angebotssteuerung der Kostenträger gegenüber den Leistungsanbietern (vgl. BOEBEN-ECKER 2004).

Das Handeln der Organisationen und Verbände auf der Mesoebene zeichnet sich durch veränderte Beziehungen zwischen den öffentlichen und freigemeinnützigen Trägern aus. Diese stehen in einer zunehmenden Konkurrenz untereinander und parallel zu neuen privatgewerblichen Anbietern. Auf der Mikroebene des konkreten betrieblichen Handelns setzt sich schließlich eine primär wirtschaftlich ausgerichtete Strategie des operativen Geschäfts auf Kosten der bisher eher ideologischen Prägung sozialer Dienstleistungserbringung durch (vgl. DAHME/KÜHNLEIN/WOHLFAHRT 2004).

Dabei erfolgen diese Veränderungen unter dem eindeutigen Vorzeichen der Kostenersparnis und der Implementation hierzu geeigneter Verfahren. Die Besonderheit sozialer Dienstleistungen besteht dabei darin, dass sie unter Einsatz von mehr (zum Beispiel Krankenpflege) oder weniger (zum Beispiel Beratungseinrichtungen) Sachressourcen in der Hauptsache von Personen für beziehungsweise direkt an der Person des Nachfragers erbracht werden.

Dies drückt sich auf der Finanzierungsseite im nach wie vor vergleichsweise hohen Personalkostenanteil aus und rückt den Personalbereich sachzwangsmäßig als Ort möglicher Einsparungspotenziale vorrangig ins Blickfeld. „Leistungsbezogene Entgeltsysteme als Alternativen zum Bundesangestelltentarif“ (KNORR 2003) sollen hier nicht nur leistungssteigernd und kostendämpfend wirken, sondern zugleich auch das betriebliche Personalwesen im Sinne einer bedarfs- und auslastungsgerechten Planung des Personalumfangs und -einsatzes flexibilisieren.

Der Personaleinsatz im Bereich sozialer Dienstleistungsorganisationen ist vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen durch folgende Trends gekennzeichnet (vgl. DAHME/KÜHNLEIN/WOHLFAHRT, S. 418 f.):

- Arbeitsverdichtung verbunden mit Arbeitsanreicherung („job-enlargement“ beziehungsweise „job-enrichment“), zum Beispiel über Ausdehnung des Tätigkeitsfeldes im Rahmen der Übernahme unspezifischer Bedarfe, das heißt beruflerfremder Tätigkeiten (etwa im Bereich der Dokumentation und des Controllings);

- Ausdifferenzierung des Berufsbildes „Soziale Arbeit“ sowie Polarisierung der Beschäftigungsbedingungen und neue geschlechtsspezifisch geprägte Arbeitsteilung in Management und ausführende Tätigkeiten sowie einer darüber resultierenden Neudefinition („Aufweichung“ beziehungsweise „Inflationierung“) von Fachlichkeit;

- Deregulierung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeit (zum Beispiel Arbeitsbereitschaft auf Abruf; „just in time“), die zu diskontinuierlichen und labilen Arbeitsbezügen etwa durch ständige Mitarbeiterwechsel im Team führen;

- Entwicklung der Arbeitsvertragsgestaltung weg von regulärer, das heißt sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung hin zu prekären Beschäftigungsverhältnissen, etwa im Rahmen von Minijobs und das heißt Ausweitung des Niedriglohnsektors bis hin zu „working poor“.

Welchen Umgang Einrichtungen im Sozialen Bereich inzwischen mit ihrer wichtigsten Ressource – dem „Humankapital“ – pflegen, zeigt das Beispiel des Internationalen Bundes (IB): „Die Arbeitgeber streben Einkommensverluste von bis zu 20 Prozent und den Wegfall von Überstundenzuschlägen an (...). Der IB drohe mit weiterer Ausgliederung von Unternehmensbereichen in GmbH-Tariffbindung, die bis zu 30 Prozent weniger bezahlen (...). Von den angebotenen Gehältern könnten Teilzeitkräfte nur mit ergänzender Sozialhilfe leben“ (JUNGE WELT vom 15.10.2004).

In einer Situation, in der soziale Dienste zugleich bei rückläufigen öffentlichen Mitteln immer stärker in eine Finanzierungsklemme geraten, muss das staatliche Angebot, (Fach-)Personal zu konkurrenzlos günstigen Ein-Euro-Bedingungen beschäftigen zu können, für die Verantwortlichen bei Trägern und Einrichtungen deshalb geradezu als „Geschenk“ erscheinen, das man – zumindest unter Kostengesichtspunkten – schlicht nicht ablehnen kann.

Das Instrument: Ein-Euro-Jobs im SGB II

Sozialrechtliche Basis

Das ab Januar 2005 gültige „Gesetz zur Grundsicherung für Arbeitssuchende“ enthält die Verpflichtung, besonders den Beziehern von Arbeitslosengeld II unter 25 Jahren aber auch älteren Arbeitslosen ein Förderangebot zu unterbreiten („Schaffung von Arbeitsgelegenheiten“, § 16, Abs. 3 SGB II).

Es offenbart seinen gleichzeitigen Zwangscharakter darin, dass die Begünstigten diese Angebote ohne die Inkaufnahme empfindlicher Leistungsanktionen nicht ablehnen können. Bei einer Weigerung werden Arbeitssuchenden im Alter von 15 bis 25 Jahren die Geldleistungen für drei Monate ganz gestrichen, den Älteren wird sie drei Monate lang um jeweils 30 % gekürzt (vgl. ausführlich BRÜHL 2004).

Zumutbar ist grundsätzlich „jede Arbeit“ (§ 10 SGB II), wobei die untere Lohngrenze durch die Sittenwidrigkeit, das heißt durch das „Verbot des Lohnwuchers“ (circa 30 % unter den ortsüblichen Löhnen) definiert ist.

Arbeitsrechtliche Ausgestaltung

Mit den Ein-Euro-Jobs wird kein reguläres Arbeitsverhältnis begründet, was erhebliche Konsequenzen für ihre arbeitsrechtliche Ausgestaltung hat:

- Die Arbeitsgesetze gelten – abgesehen vom Arbeitsschutz und dem Bundesurlaubsgesetz – nicht;
- Das Entgeltfortzahlungsgesetz gehört nicht zum Arbeitsschutz, das heißt wer krank wird, bekommt auch kein „Ein-Euro-Gehalt“ mehr und
- wer sich bei der Ausübung der Tätigkeit ernsthaft verletzt, hat über die Krankenversicherung zwar Anspruch auf medizinische Versorgung, aber nicht auf eine Unfallrente;
- Mitbestimmungsregelungen besitzen ebenso wenig Gültigkeit wie das Kündigungsschutzgesetz;
- Vorprogrammierte juristische Streitigkeiten im Rahmen der praktischen Durchführung der Arbeitsgelegenheiten

werden nicht vor den Arbeitsgerichten, sondern von den Sozialgerichten verhandelt.

Finanzierung

Ab 2005 sollen die Arbeitsgelegenheiten zu einem der Hauptinstrumente der arbeitsmarktlichen Reintegration von Langzeitarbeitslosen werden (vgl. KOCH/WALWEI 2004, S. 18). Dafür stehen insgesamt 6,35 Milliarden Euro für Eingliederungsleistungen nach dem SGB II zur Verfügung. Die teilnehmerbezogene Pro-Kopf-Erstattung der Bundesagentur für Arbeit an den jeweiligen Träger beträgt 500 Euro, circa 200 Euro davon gehen bei einer angenommenen Wochenarbeitszeit von rund 30 Stunden als „Ein-Euro-Gehalt“ an die Arbeitslosen.

Ihre Einsatzzeit ist auf sechs Monate befristet, wobei nach einer Überprüfung eine Verlängerung um weitere sechs Monate möglich ist. Die Restsumme von bis zu 300 Euro verbleibt als pauschalierte Aufwandsentschädigung für Anleitung, Betreuung, Qualifizierungs- und Sachkosten bei den Verbänden beziehungsweise Trägern, die Stellen im Ein-Euro-Bereich anbieten.

Wie mit diesem Restbetrag eine sinnvolle Qualifizierung der Zusatzbeschäftigten zu organisieren sein soll, ist fraglich und belegt den geringen arbeitsmarktpolitischen Stellenwert möglicher Qualifizierungsmaßnahmen im SGB II. Zugleich fügt sich diese restriktive Ausstattungspolitik nahtlos in die derzeitige Strategie einer weiteren drastischen Absenkung der Mittel für Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (Fortbildungen, Umschulungen etc.) besonders für schwierige Zielgruppen auch im SGB III ein (vgl. JAKOB 2004).

Umfang und Intention

Im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit geht man von der Schaffung von insgesamt circa 600.000 Stellen aus, wovon die Wohlfahrtsverbände ab 2005 vorerst rund 15.000 Stellen schaffen beziehungsweise bereitstellen wollen (vgl. „Gemeinsame Erklärung zur Gestaltung der öffentlich geförderten Beschäftigung im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitssuchende 2004“).



Als wesentliche Fördervoraussetzung gilt, dass Zusatzjobs keine regulären Beschäftigungsverhältnisse verdrängen oder die Neueinrichtung dieser verhindern dürfen (Zusätzlichkeit). Ihre Durchführung muss außerdem „im öffentlichen Interesse“ liegen.

Vorrangiges Ziel ist erklärtermaßen die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Zusatzjobs als eine Form dieser Arbeitsgelegenheiten besitzen dabei unterschiedliche Funktionen für verschiedene Gruppen der Arbeitssuchenden. Ziel kann es danach sein,

- die Erwerbsfähigkeit aufrecht zu erhalten beziehungsweise (wieder) zu erlangen oder
- Qualifikationen zu vermitteln, die die Integrationschancen in den Arbeitsmarkt verbessern;
- Zusatzjobs können ferner den „zumutbaren Mitwirkungsbeitrag des Hilfeempfängers auf dem Weg zur Verringerung seiner Hilfebedürftigkeit“ darstellen.

Private Anbieter im sozialen und pflegerischen Bereich hatten wiederholt kritisiert, dass diese nur bei gemeinnützigen Organisationen und Verwaltungen angeboten werden dürften. Da die Arbeitskräfte „außerordentlich preiswert“ seien, würde durch diese Beschränkung eine „unzumutbare Wettbewerbsverzerrung“ entstehen. In einer Verwaltungsanweisung der Bundesagentur für Arbeit ist dies zwischenzeitlich korrigiert worden. Bezogen auf die Altenhilfe hat das Bundeswirtschaftsministerium diese Richtlinien noch erweitert, insofern Ein-Euro-Jobs inzwischen auch bei privat-gewerblichen Einrichtungen der Altenpflege zugelassen sind.

Allerdings würde bei privatrechtlich organisierten Einrichtungen ein besonderes Augenmerk auf die strikte Abgrenzung und Trennung zwischen den erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Tätigkeiten und den Arbeitsinhalten der Zusatzjobs gerichtet, woraus sich unmittelbar die Frage ergibt, wie und von wem dies in der Praxis überprüft werden kann



und soll. Die Öffnung der Zusatzjobs auch für private Dienstleister im sozialen Bereich dokumentiert zudem, dass die Ein-Euro-Jobs als Wettbewerbsfaktor zu werten sind. Bereits jetzt werden Träger in Kostensatzverhandlungen darauf hingewiesen, dass über ihren Einsatz Kostensenkungen zu erreichen sind (vgl. NODES 2005, S. 3).

„Ideensammlungen“ zur inhaltlichen Ausgestaltung der Zusatzjobs

Die organisatorische Umsetzung der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe und damit auch die Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten nach dem SGB II soll nicht nach zentralen Vorgaben erfolgen. Vielmehr werden der lokalen Ebene große Handlungsspielräume bei der konkreten Ausgestaltung der Maßnahmen eingeräumt, indem die vor Ort verantwortlichen Arbeitsgemeinschaften, kommunalen Träger und Arbeitsagenturen in eigener Verantwortung über Art, Umfang und Inhalt der Zusatzjobs und die Förderbedingungen entscheiden sollen (vgl. BUESTRICH/ WOHLFAHRT 2004).

Überlegungen im Rahmen von „Ideenbörsen“ zum Beispiel des Sozialministeriums des Landes Schleswig-Holstein zu möglichen Einsatzgebieten der Ein-Euro-Beschäftigten tangieren praktisch alle Felder und Einrichtungsarten im Sozialbereich. Das Spektrum möglicher Einsatzgebiete verdeutlicht sowohl das breit gefasste Verständnis von „Zusätzlichkeit“ als auch das einer „notwendigen Qualifikation“ für diese Tätigkeiten (vgl. NODES 2004, S. 2 f.):

- Sozialpädagogen und Erziehungsberufe sollen in „zusätzliche Projekte, die ansonsten nicht oder nicht in diesem Umfang möglich wären (zum Beispiel Prävention)“ einsteigen;
- „Die Vermittlung von Angeboten im Vor- und Umfeld der Pflege“ ist danach keine Aufgabe der Sozialdienste, hierfür reiche „soziale Kompetenz“. In der „Beratung (zum Beispiel Bewegung, Mobilität, Ernährung)“ oder für die „Unterstützung von Betreuungsgruppen demenzkranker Menschen in Einrichtungen“, für „Gymnastik“ und „Gedächtnistraining“ will

man Ernährungsberaterinnen, Krankenschwestern, Heilpädagogen und andere einsetzen;

- Dagegen braucht der „Integrationshelfer“ zur „zusätzlichen Betreuung einsamer und kranker Menschen, Obdachloser und Behinderter“ nur „soziale Kompetenz“, zum „Vorlesen“ reicht ein „Schulabschluss“.

Den diesbezüglich bemerkenswertesten Vorschlag hat ein AWO-Vertreter zur Diskussion beigegeben, der sich „Arbeitslose, die etwas von Geld verstehen“, gut als Schuldnerberater vorstellen kann (vgl. ebd.). Gemeint, wenn auch nicht ausdrücklich benannt, sind offenbar arbeitslose Ex-Banker, aber auch auf „normale“ Arbeitslose lässt sich der Vorschlag anwenden.

Diese werden schließlich in Bezug auf das Geldeinteilen, das heißt in der Verwaltung ihres Mangels, unfreiwillig auch zu „Experten in eigener Sache“. Sie könnten ihr alltagserprobtes Spezialwissen zum allseitigen Nutzen in der Beratung anderer Sozialfälle produktiv einsetzen, um darüber zugleich die Sozialkassen zumindest teilweise kostenmäßig zu entlasten. In jedem Fall hat man es hier mit einer kreativen Weiterentwicklung des im Subsidiaritätsgedanken verankerten Prinzips der „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu tun.

Dass diese Einsatzvorschläge schließlich zumindest in Teilen – Schuldnerberatung, Kinderbetreuung und Altenhilfe stellen Pflichtaufgaben nach dem SGB dar – dem neuen Recht im SGB II widersprechen, weil Arbeitsgelegenheiten wie erläutert gemeinnützig und zusätzlich sein müssen, scheint dabei keine Rolle zu spielen.

Auch von der Kritik an der Wirksamkeit inhaltlich ähnlich gelagerter Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik – besonders der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) (vgl. CALIENDO/HUJER/ THOMSEN 2004) –, die sich unter anderem in der restriktiven Neuregelung der ABM-Richtlinien im „Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ widerspiegelt, blieben die Regelungen zu den Zusatzarbeitsgelegenheiten bemerkenswerterweise unberührt.

Geht das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für 2005 nach der schon kräftigen Abnahme der Bewilligung von ABM-Maßnahmen in den letzten Jahren von einer Stabilisierung auf dem inzwischen erreichten niedrigen Niveau aus (vgl. BACH u. a. 2004, S. 4), wird im Rahmen des SGB II parallel dazu nun die Schaffung von über 600.000 zusätzliche Arbeitsgelegenheiten propagiert.

Es bleibt rätselhaft, warum die mangelhaften Integrationsaussichten und -resultate im ABM-Bereich für die Ein-Euro-Jobs nicht ebenso zu unterstellen sind und man ihnen vor dem Hintergrund unveränderter arbeitsmarktlicher Bedingungen umgekehrt ausgerechnet die arbeitsmarktintegrativen Potenziale zuschreibt, die den ABM abgesprochen wurden. Aufhorchen lässt in diesem Zusammenhang besonders die Begründung für den zukünftigen Verzicht auf das bisherige Ziel, durch ABM „die Eingliederungsaussichten zu verbessern“.

Dieses Ziel sei „in dieser Allgemeinheit nicht erfüllbar“ (Gesetzesbegründung, BT-Drs. 15/1515, S. 95), was mehr oder weniger für alle arbeitsmarktpolitischen Instrumente gilt, wenn massenhaft Arbeitsplätze fehlen, auf die Arbeitsuchende vermittelt werden könnten. Warum sollte sich daran aber ausgerechnet durch die Einrichtung von Zusatzarbeitsgelegenheiten etwas ändern?

Positionen der Wohlfahrtsverbände

Die Positionen der unterschiedlichen Wohlfahrtsverbände zum Thema Ein-Euro-Jobs sind im Detail uneinheitlich, in der Tendenz ergibt sich letztlich jedoch ein deutliches Votum für den Einsatz der Ein-Euro-Beschäftigten. Caritas und AWO wollen mehrere tausend Arbeitsgelegenheiten für Bezieher des Arbeitslosengeldes II anbieten und auch der Paritätische Wohlfahrtsverband hat – trotz aller grundsätzlichen Kritik an den Reformen – angekündigt, entsprechende Arbeitsgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

Der Sozialverband Deutschland kritisiert dagegen das Angebot der Wohlfahrtsverbände. Er sieht mit den Jobs, die

die Erwerbslosen annehmen müssen, die Gefahr, dass hiervon ein negatives Signal für eine Verschärfung und Ausweitung des Niedriglohnssektors ausgeht und Planstellen abgebaut werden. Auch die Diakonie bleibt in dieser Hinsicht grundsätzlich skeptisch (vgl. Presseerklärung der Diakonie in Hessen und Nassau vom 03.09.2004).

Dieser Kritik verschließt sich der Paritätische Wohlfahrtsverband nicht. Er will nur Jobs für Jugendliche mit Vermittlungshandicaps anbieten, die „sozialpädagogisch flankiert“ werden. Weiter geht die Caritas, die wegen ihres konzentrierten Engagements im Pflegebereich vor allem Arbeitskräfte zur Betreuung alter und kranker Menschen benötigt.

Wichtig sei es, dass diese Arbeitsplätze zusätzlich geschaffen würden und ähnlich wie im Falle der Zivildienstleistenden nicht reguläre Arbeitsplätze verdrängen. Außerdem sollten Einsätze auf Ein-Euro-Basis eine berufsqualifizierende Komponente enthalten (vgl. Presseerklärung des Deutschen Caritasverbandes e. V. vom 27.07.2004).

Anders dagegen DRK und AWO, die Ein-Euro-Jobs offensiv als Mittel ihrer erweiterten Personalplanung begreifen und sich davon einen doppelten Gewinn versprechen: Die Kosten für Anleitungspersonal, Verwaltung und Lohnkosten der Ein-Euro-Beschäftigten werden finanziert und unter Umständen bisherige Dienste personell aufgestockt.

Nach Ansicht des Deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit e. V. (DBSH) sind damit zumindest diese Verbände bereit, sich ebenso von bisherigen Standards der Fachlichkeit und dem damit verbundenen Einsatz von Fachkräften wie vom Grundsatz gleicher Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter zu verabschieden: „Die Wohlfahrtsverbandspolitik scheint damit selbst am Scheideweg zu stehen: Während auf Landes- und Bundesebene über lange Zeit sozial- und fachpolitisch argumentiert wurde, wird auf bezirklicher Ebene munter um neue Aufträge – egal unter welchen Bedingungen – konkurriert. Und für ‚Bezirksfürsten‘, so ein Insider der AWO, würden fachliche und soziale Selbstverpflichtungen nur als störend empfunden“ (NODES 2004, S. 2).

Einsatz von Ein-Euro-Jobs im Sozialbereich – eine Bewertung

Das disziplinarische Potenzial: „Vorbeugung der Arbeitsentwöhnung“ und „Überprüfung der Arbeitsbereitschaft“

Schon die Kennzeichnung dieser Möglichkeiten als „Arbeitsgelegenheiten“, besonders aber ihre inhaltliche Ausgestaltung macht deutlich, dass sie mit regulärer Beschäftigung im Sinne einer längerfristigen, tariflich abgesicherten und ebenso bezahlten Tätigkeit absehbar nichts zu tun haben werden. Weil ein rentabler Einsatz dieses erwerbsfähigen Klientels im ersten Arbeitsmarkt offenbar endgültig nicht mehr vorgesehen ist, müssen derartige Gelegenheiten im zweiten Arbeitsmarkt extra und im großen Umfang geschaffen werden.

Diese Absicht impliziert letztlich ein Urteil über die Vermittlungsaussichten der Ein-Euro-Jobber in reguläre Beschäftigung. Die sind mehr als fraglich, denn gäbe es sie, wäre der Aufwand beziehungsweise der zweite Arbeitsmarkt überflüssig, der jedoch gerade den Mangel an Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt zum Ausgangspunkt hat.

Die Fokussierung der vermeintlichen Integrationsförderung auf die gemeinnützige Arbeit kennzeichnet den Abschied der Politik von dem Ziel, Langzeitarbeitslose durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wieder in bezahlte Existenz sichernde Arbeit zu bringen: „Der Ein-Euro-Sektor ist das Eingeständnis, dass es keine regulären Arbeitsplätze und daher kei-

ne berufliche Perspektive für Langzeitarbeitslose gibt. Die Ein-Euro-Jobs sind für sie der Ersatz für reguläre Beschäftigung“ (GOTTWALD/VÖLKER 2004, S. 2).

Als unsinnig oder überflüssig sollte man sie deshalb aber nicht ansehen: Im Kontext einer erzieherisch inspirierten „Vorbeugung der Arbeitsentwöhnung“ und einer leistungsrechtlich motivierten „Überprüfung der Arbeitsbereitschaft“ im Sinne der Maxime der „Aktivierung“ und des „Forderns und Förderns“ leisten sie vermutlich wertvolle Dienste (vgl. BUESTRICH 2003).

So plädieren Befürworter der harten Linie offensiv mit dieser Option der Ein-Euro-Jobs. Danach „(...) sollte es für einen ‚Zuweisungsbereich‘ auch hinreichend viele Arbeitsgelegenheiten geben, bei denen es weniger auf die Motivation der Dienstverpflichteten ankommt, bei denen die pflichtgemäße Ausführung der Arbeit leicht zu kontrollieren ist und bei

Anzeige

Managementwissen per Fernlernen für Einrichtungen

Qualifizierte berufsbegleitende Weiterbildung zum Qualitätsmanager/in (QM) im Gesundheitswesen und in sozialen Einrichtungen (Theorie) ZfU geprüft und zugelassen 

669901 (10 Monate)

Qualitätsbeauftragter (QB) 7141104 (5 Monate)

Gesamtausbildung nach EOQ-Konzept

Der Qualitätsmanagerlehrgang umfaßt die Inhalte des Qualitätsbeauftragten: Normkenntnisse, Aufbau und Auditierung eines QM-Systems sowie darüberhinaus die Werkzeuge des QM und des TQM

Abschlüsse: CQa Diplom, DGG-Zertifikat
Beginn: jederzeit, freie Zeiteinteilung,
Voraussetzungen: keine

Information und Anmeldung bei

Corporate Quality Akademie 

Hansering 28, 59929 Brilon
 Tel.: (02961) 908951 / Fax: (02961) 908952
 e-mail: info@cqa.de
 Internet: <http://www.cqa.de>
 Sie erreichen unsere Studienberatung Mo. - Fr. von 9 bis 16 Uhr



denen dementsprechend auch Pflichtverletzungen leicht sanktioniert werden könnten“ (SCHERL 2004, S. 111).

Das ökonomische Potenzial: „Substitutionseffekte“ und „Niedriglohnsektor Soziale Arbeit“

Besonders aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive der Einrichtungen besitzen die „Ideensammlungen“ eine über das bloße disziplinarische Potenzial hinausgehende Attraktivität. Machen sie doch deutlich, dass es aufseiten der Alten, Behinderten, Kranken und Jugendlichen offenbar einen Bedarf und eine (steigende) Nachfrage im Bereich der Sozialen Dienste gibt, den die Träger mit normalen Mitteln, das heißt regulär beschäftigtem Fachpersonal allerdings nicht kostendeckend bedienen können oder wollen.

Absehbare Substitutionseffekte, etwa durch den Ersatz von bisher tariflich bezahlten Mitarbeitern durch Ein-Euro-Kräfte und das heißt die weitere Beförderung eines Niedriglohnsektors in der Sozialen Arbeit sind folglich kein Hindernis ihres Einsatzes, sondern werden billiger in Kauf genommen beziehungsweise gefördert, was die betrieblichen Interessenvertretungen verständlicherweise vehement kritisieren:

„Wir sehen allerdings die Gefahr, dass damit nicht qualifizierte Kräfte die Arbeit ausgebildeter Altenpfleger oder Erzieher übernehmen.“

Der Vorstand sagt zwar, dass das nicht passieren soll. Wenn man sich aber den Alltag in den Alten- und Pflegeheimen anschaut, dann ist es schon jetzt oft so, dass aufgrund des allgemeinen Personalmangels Schwesternhelfer oder Zivis Tätigkeiten übernehmen, für die sie eigentlich nicht qualifiziert sind. Die Behandlungspflege zum Beispiel, das sind Dinge wie Medikamentengabe oder Wundversorgung, darf eigentlich nur von examiniertem Personal übernommen werden.

Da aber davon oft zu wenig vorhanden ist, wird eben jede helfende Hand herangezogen. Aus dieser Erfahrung sehen wir die Gefahr, dass die AWO aufgrund des allgemeinen Kostendrucks versuchen wird, reguläre, tarifgebundene Arbeits-

plätze schleichend durch Billigjobs zu ersetzen“ (CHRISTIAN GODAU, Betriebsrat AWO Schleswig-Holstein gGmbH und BR-Vorsitzender AWO Pflege Schleswig-Holstein gGmbH in der JUNGEN WELT vom 23.08.2004).

Das arbeitsmarktpolitische Potenzial: „Arbeitsplatz- und Lohnkonkurrenz“

Der mit dem SGB II etablierte Zwang, jede zumutbare Beschäftigung annehmen zu müssen, besitzt eine zusätzliche Signalwirkung auf den regulären (Sozial-) Arbeitsmarkt: Es droht die wirtschaftliche Konkurrenz von fachlich qualifizierten Ein-Euro-Kräften. Zusätzlich müssen regulär Beschäftigte mit der dauernden Aussicht leben, perspektivisch selbst zwangsverpflichtet werden zu können. Ihre mögliche berufliche Zukunft in Person der Ein-Euro-Kräfte „vor Augen“, werden die (Noch-)Inhaber regulärer Arbeitsverträge den Einsatz von Ein-Euro-Kräften vermutlich als Entlastung begrüßen und für sich zu nutzen wissen, um der weiter steigenden Arbeitsplatzbelastung begegnen zu können.

Gleichzeitig haben sie die Ein-Euro-Kräfte als Konkurrenten und Lohndrücker zu fürchten, die den eigenen Arbeitsplatz bedrohen. Es kann außerdem nicht ohne Auswirkungen auf das Betriebsklima bleiben, wenn die „zusätzlich“ Beschäftigten bei unter Umständen gleicher Qualifikation dieselbe Arbeit zu den vergleichsweise schlechteren Bedingungen des ALG II leisten müssen.

Absehbares Resultat ist demnach eine weitere Veränderung des gesamten Lohngefüges und -niveaus, weil über den geschilderten Zusammenhang der Auffächerung der Lohnskala nach unten – „Niedriglohnsektor“ – und einer Unterminierung der Tariflöhne – „Lohndumping“ – Vorschub geleistet wird (vgl. BUESTRICH 2004, S. 46).

Freiwilligkeit und Zwang

Das „Soziale“ wird so neben einigen kommunalen Diensten zum Haupteinsatzort für Ein-Euro-Jobs. Die damit verbundenen Botschaften lauten (vgl. NODES 2004, S. 3 f.):

- Das „Soziale“ insgesamt wird als potenziell „zusätzliches“ und dabei zugleich relativ „wertloses“ (ein Euro!) Gut diskreditiert;
- Soziale Arbeit benötigt in weiten Teilen keine besondere fachliche Kompetenz (mehr);
- Soziales Engagement kann angewiesen werden und ist darüber letztlich erzwingbar.

Die Aussicht, dass erwerbsfähige Leistungsbezieher ihre Arbeitskraft zukünftig zu für sie ungünstigen Konditionen anbieten müssen, erscheint auch angesichts der Besonderheiten bei der Erbringung sozialer Dienstleistungen als problematisch beziehungsweise kontraproduktiv. Schließlich ist die auf Freiwilligkeit basierende Motivation des Helfers hier gleich hoch anzusiedeln wie die freiwillige Mitwirkung des Klienten bei der Leistungserbringung. Zustandekommen und Qualität der Dienstleistung im Sozialbereich sind in besonderem Maße vom Wollen und dem gegenseitigen praktischen Zusammenwirken beider Seiten abhängig, was den Aufbau und eine langfristige Stabilität der persönlichen Beziehung unterstellt (vgl. BUESTRICH 2004, S. 45).

Damit kommen zugleich die in der Modernisierungsdebatte vielbeschworenen „Kunden-“ und „Qualitätsinteressen“ in den Blick: Soziale Arbeit ist langfristig zu leistende Beziehungsarbeit, Ein-Euro-Jobs aber sind zeitlich befristet. Das Klientel Sozialer Arbeit wird sich also noch mehr als bisher daran gewöhnen müssen, sich mit ständig neuen Bezugspersonen zu arrangieren, deren Eigenmotivation im Falle der Zwangsverpflichtung eher zweifelhaft sein dürfte.

Fazit

Im Rahmen der Ein-Euro-Jobs profitieren die Wohlfahrtsverbände beziehungsweise ihre Einrichtungen von den gesellschaftlichen Umständen, die sie traditionell als Voraussetzung ihres sozialen und fürsorglichen Engagements begriffen haben. Auch um darüber letzt-

lich ihre ethisch begründete Sonderstellung zu rechtfertigen (vgl. MAASER 2004, S. 347 f.).

Die geschilderten Veränderungen lassen den Schluss zu, dass ihr Selbstverständnis als „Agenturen des Gemeinwohls“ gerade einen neuen, dem Zeitgeist der ökonomischen Standortpflege entsprechenden Inhalt bekommt, wenn sie sich nun aktiv dazu bekennen, aus dem forcierten Einsatz von Niedriglohnkräften im Sozialbereich wirtschaftliche Vorteile erzielen zu wollen beziehungsweise unter dem herrschenden Kostendiktat erzielen zu müssen.

Aber selbst wenn die Wohlfahrtsverbände sich diesen Beitrag als die den wirtschaftlichen und sozialpolitischen Umständen angemessene „moderne Form sozialen Engagements“ einleuchten lassen: Faktisch tragen sie damit zur Etablierung gerade der Verhältnisse bei, die sie bisher zumindest auf Verbandsebene stets als „unsozial“ gebrandmarkt und zugleich als legitimatorischen Ausgangspunkt ihre Arbeit verstanden haben. Der eingangs formulierte Vorwurf an die Wohlfahrtsverbände, sie seien passive „Nutznießer der Grausamkeiten“, ist insofern zu erweitern, als ihre aktive Rolle bei der Umsetzung von „Hartz IV“ über ein bloßes Profitieren hinausgeht. ■

Literatur

- Bach, H. U. u. a. (2004): Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahr 2005. In: IAB-Kurzbericht Nr. 17 vom 12.11.2004
- Boeßenecker, K. H. (2004): Marktentwicklung und Organisationswandel in der Sozialwirtschaft – Eine Bestandsaufnahme. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 55. Jg., Heft 5, S. 22 – 33
- Brühl, A. (2004): SGB II – Zurück in die Arbeitsfürsorge. In: Informationen zum Arbeitslosen- und Sozialhilferecht, Heft 3, S. 104 – 111
- Buestrich, M. (2003): „Kundenposition gestärkt?“ – Zur Stellung der Arbeitslosen im Zuge der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. In: Sozialmagazin, 28. Jg., Heft 9, S. 38 – 46
- Buestrich, M. (2004): Arbeitslose zu „Persönlichen Assistenten“? Ambivalenzen einer Verknüpfung von Arbeitsmarktintegration und Behindertenhilfe. In: Garske, Th. u. a. (Hrsg.): Brücke(n) in Beschäftigung – Qualifizierungsmöglichkeiten im Dienstleistungsbereich und Perspektivenwechsel in der Behindertenhilfe. Olpe, S. 32 – 47
- Buestrich, M./Wohlfahrt, N. (2004): Hartz und die Folgen für kommunale Beschäftigung. In: Hanesch, Walter/Krüger-Conrad, Kirsten (Hrsg.): Lokale Beschäftigung und Ökonomie. Herausforderung für die „Soziale Stadt“. Wiesbaden, S. 187 – 212
- Caliendo, M./Hujer, R./Thomsen, S. L. (2004): Evaluation der Eingliederungseffekte von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in regulärer Beschäftigung für Teilnehmer in Deutschland (ZEW Discussion Paper. 04-46).
- Dahme, H. J./Kühnlein, G./Wohlfahrt, N. (2004): Die sozialwirtschaftliche Modernisierung der bundesdeutschen Wohlfahrtspflege – ein weiterer Schritt auf dem „Holzweg in die Dienstleistungsgesellschaft“. In: neue praxis, 34. Jg., Heft 5, S. 409 – 425
- Gottwald, G./Völker, W. (2004): Gemein und gar nicht nützlich. Mit den 1-Euro-Jobs droht eine massive Ausweitung von Pflichtarbeit. In: Analyse und Kritik (ak), Nr. 487 vom 17.09.2004
- Institut der Deutschen Wirtschaft (2004): Auf den Schultern der Schwachen – Wohlfahrtsverbände in Deutschland. Köln
- Jakob, J. (2004): Billige Bildung kann schnell teuer werden – vor allem für Arbeitslose. In: Soziale Sicherheit, Heft 5, S. 158 – 163
- Knorr, F. (2003): Leistungsbezogenes Entgeltsystem als Alternative zum BAT – ein gelungenes Praxisbeispiel. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit, 54. Jg., Heft 4, S. 18 – 26
- Koch, S./Walwei, U. (2004): Was bringt Hartz IV für den Arbeitsmarkt? In: Gesundheits- und Sozialpolitik, Heft 9/10, S. 9 – 23
- Maaser, W. (2004): Gemeinnützige Wohlfahrtsverbände zwischen moralischem Selbstverständnis und operativen Zwängen. In: neue praxis, 34. Jg., Heft 4, S. 338 – 355
- Miegel, M./Ottmar, A./Wahl, S. (2000): Zwischen Markt und Mildtätigkeit. Die Bedeutung der Freien Wohlfahrtspflege für Wirtschaft, Gesellschaft und Beschäftigung. Bonn
- Nodes, W. (2004): Hartz IV und die Folgen ... In: Forum Sozial, Heft 4, S. 2 – 3
- Nodes, W. (2005): Gemeinsame Erklärung zu öffentlich geförderter Beschäftigung der Verbände – Keine Klärung. In: Forum Sozial, Heft 1, S. 2 – 3
- Scherl, H. (2004): Workfare statt Zivildienst: Eine beschäftigungspolitische Chance. In: Sozialer Fortschritt, Heft 5, S. 109 – 114

Michael Buestrich, Prof. Dr., Jahrgang 1963, ist Hochschullehrer an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland-Westfalen-Lippe in Bochum. Seine Lehr- und Forschungsschwerpunkte sind „Ökonomie Sozialer Arbeit“ und „Arbeitsmarktpolitik“. Kontakt: buestrich@efh-bochum.de

Spektakuläre PISA-Befunde

Anzeige



Jürgen Rost, Manfred Prenzel,
Claus H. Carstensen, Martin Senkbeil,
Katrin Groß

Naturwissenschaftliche Bildung in Deutschland

Methoden und Ergebnisse von PISA 2000

Die theoretischen und konzeptionellen Grundlagen des PISA 2000 Naturwissenschaftstests werden in diesem Band ausführlich dargestellt. Damit wird ein weiterer notwendiger Hintergrund zu einer realistischen und kritischen Auseinandersetzung mit den Befunden der Studie vorgelegt. Nach einer Zusammenfassung der spektakulären Ergebnisse, besonders des innerdeutschen Vergleichs, werden die innerdeutschen Ergebnisse aus drei Perspektiven eingehend untersucht. Abschließend werden mögliche Folgerungen für Reformansätze unseres Bildungswesens diskutiert.

2004. 140 S. Br. EUR 19,90
ISBN 3-531-14457-X

*Erhältlich im Buchhandel oder beim Verlag.
Änderungen vorbehalten. Stand: 3/2005.*

www.vs-verlag.de



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Abraham-Lincoln-Str. 46 · 65189 Wiesbaden
Tel. 06 11. 78 78 - 245 · Fax 06 11. 78 78 - 400