

**19. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht, 29.02.- 01.03.2016  
Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt**

**Prof. Dr. Uwe Becker**

**Flexibel, mobil, ausgebrannt – zur Dynamik kirchlicher Arbeitsbedingungen**

**1. Kirchliche, diakonische und caritative Arbeitsverhältnisse sind integraler Bestandteil des bundesdeutschen Arbeitsmarktes.**

Die Diskussion über kirchliche Arbeitsbedingungen hat in den letzten Jahren und sicher vorrangig bedingt durch die Auseinandersetzung über den „Dritten Weg“ die Betonung auf das Attribut *kirchlich* gelegt. Hätte die Diskussion hingegen mehr die *Arbeitsbedingungen* an sich differenziert diagnostiziert, so hätte das erhellend deutlich gemacht, dass sich kirchliche Arbeitsbedingungen jenseits der Frage des kirchlichen Arbeitsrechts nicht wesentlich von den Rahmenbedingungen, Trends und Dynamiken am bundesdeutschen Arbeitsmarkt insgesamt unterscheiden. Durch manche Bedingungen, insbesondere denen der Körperschaften des öffentlichen Rechts, also besonders der Kirchengemeinden, stellen sich gewisse negative, prekäre Entwicklungen des Arbeitsmarktes sogar verschärft dar. Die Kritik an manchen Entwicklungen des Arbeitsmarktes, also der Trend zur Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse, zur Verdichtung von Arbeit, zur Armut in Arbeit und zur Verschärfung sozialer Ungleichheit ist zwar immer wieder auch von sozialetisch engagierten Kirchenleuten angeprangert worden, aber weniger mit dem Fokus, dass sich diese Phänomene nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb kirchlicher Arbeitsbedingungen aufweisen lassen. Mit anderen Worten: Unter Betrachtung der kirchlichen Arbeitsbedingungen lässt sich eine Licht-Dunkel-Typologie, also die Gegenüberstellung von säkularem Schattenleben und kirchlichem Lichtglanz, sicher nicht legitimieren. Das ist kein Vorwurf gegenüber Kirche, Diakonie und Caritas. Es ist nicht die moralisch gefärbte Anklage kirchlicher Anstellungsträger, sondern nur ein Hinweis darauf, dass die Dynamiken am Arbeitsmarkt insgesamt keinen Raum aussparen. Es gibt hier zunächst einmal kein kirchliches Entrinnen. Die Trends, denen der Arbeitsmarkt und seine Arbeitsbedingungen unterliegen, ziehen alle in den Bann, ob innerhalb oder außerhalb kirchlicher Gefilde.

**2. Die Dynamiken der Arbeitsbedingungen sind geprägt von einer insgesamt angebotsorientierten Beschäftigungspolitik. Diese zeichnet sich wesentlich durch vier Faktoren aus. Erstens durch die politische Förderung und Akzeptanz einer Niedriglohnstruktur, zweitens durch eine verdichtete Ausschöpfung der Ressourcen der Arbeitskräfte, drittens durch die Schwächung der sozialen Sicherungsfunktion von Erwerbsarbeit und viertens durch die Spaltung des Arbeitsmarktes in Verlierer und Gewinner.**

**2.1 Anmerkungen zur Logik der angebotsorientierten Beschäftigungspolitik**

Im Kern meint eine angebotsorientierte Beschäftigungspolitik, eine, die sich als Teil einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik versteht. Ohne hier auf wirtschaftstheoretische Feinheiten eingehen zu wollen, dazu nur Folgendes: Angebot meint immer das *Angebot der Wirtschaft*, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, also die Arbeitsangebote. Von einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik redet man, wenn der Staat alle nur erdenklichen

Maßnahmen ergreift, um die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft zu stärken. Dazu zählen: Die Förderung unternehmerischer Investitionen, durch Steuersenkung, Subvention oder großzügige Abschreibungsmöglichkeiten. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes z.B. durch Reduzierung des Kündigungsschutzes. Die Absenkung unternehmerischer Sozialabgaben nach der Devise: Je geringer die Lohnkosten, desto mehr Arbeitsplätze. Nicht selten geht eine angebotsorientierte Wirtschafts- bzw. Beschäftigungspolitik auch mit einer Kaufkraftstärkung der Einkommenseliten einher, also durch Steuersenkung von Spitzensteuersätzen bei gleichzeitiger Anhebung von allgemeinen Verbrauchssteuern wie Mehrwertsteuer, Benzin- und Tabaksteuer. Bei einer solchermaßen angebotsorientierten Politik versteht sich der Staat als Akteur im Hintergrund, der in der Setzung wirtschaftsfördernder Rahmenbedingungen zugleich die Grenze seiner diesbezüglichen Verantwortung sieht und zwar im Vertrauen darauf, dass der Markt alles andere schon selber richten wird. Auf dem Markt stellt sich nach dieser Vorstellung also der „gerechte Preis“ ebenso von selbst ein wie der „gerechte Lohn“, was immer das heißen mag.

Die zweite Seite des Marktes ist nun die *Nachfrage* nach Arbeit, meint also den eigentlichen *Markt der Arbeitssuchenden bzw. der Arbeitskräfte*. Im Unterschied zu der angebotsorientierten Ausrichtung setzt eine nachfrageorientierte Politik bei den Beschäftigten und Arbeitssuchenden selber an. Etwa dadurch, dass die Kaufkraft aller Beschäftigten und Arbeitssuchenden unter anderem durch niedrige Verbrauchssteuern, durch Familienförderung, durch kostenreduzierte Zugänglichkeit öffentlicher Dienstleitungen und durch stabile soziale Sicherung gestärkt wird. Der nachfrageorientierte Staat scheut sich auch nicht davor, durch Mindestlohnregelungen aktiv in das Marktgeschehen einzugreifen oder auch durch öffentlich geförderte Arbeit die Nachfrageseite zu stärken. Das klassische Beispiel dafür ist das besonders in den 1980er und 1990er Jahren groß aufgelegte Programm der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Der Grundgedanke der Nachfrageorientierung ist der, über die Finanzstärkung der Beschäftigten, der Arbeitssuchenden, der Familien und über eine steuerlich geförderte Preispolitik die Konjunktur anzukurbeln und dadurch Arbeitsplätze zu schaffen und zu sichern.

Interessanterweise ist die Trendumkehr von einer eher nachfrageorientierten zu einer angebotsorientierten Beschäftigungspolitik im Jahr 2000 durch die Rot-Grüne Koalition unter Kanzler Gerhard Schröder vollzogen wurde. Der Spitzensteuersatz für Gutverdiener wurde von 53 Prozent auf 42 Prozent, die Körperschaftssteuer, also schlicht gesagt, die Einkommenssteuer der Kapital- und Aktiengesellschaften, von 40 auf 25 Prozent gesenkt übrigens mit erheblicher Auswirkung auf die Finanzkraft der Kommunen. Umgekehrt wurde nun eingespart, zum Beispiel durch die Verkürzung der Bezugsdauer des Kindergeldes von 27 auf 25 Jahre. Besonders gravierend aber griff die Strategie der Kostenreduzierung durch die systematische Umgestaltung der Transferleistungen für Menschen in Arbeitslosigkeit: Eine deutliche Reduzierung des zeitlichen Anspruchs auf Arbeitslosengeld I, die Abschaffung der Arbeitslosenhilfe und die Einführung einer minimalistischen Grundsicherung (Stichwort „Hartz IV“). Die Deckelung der sogenannten Lohnnebenkosten (allerdings nur bezogen auf den Arbeitgeberanteil) betrifft auch die Krankenkassenbeiträge, deren prozentuale Höhe für die Arbeitgeber fest fixiert wurde, wodurch zugleich die Auflösung der paritätischen Finanzierung vollzogen wurde. Hinzu kommt die Senkung der Rentenversicherungsbeiträge als dritter Bestandteil der Lohnnebenkosten. Um diese Beiträge abzusenken oder zumindest stabil zu halten, werden seit 2003 bis 2030 die Rentensätze jährlich reduziert, um dann gegenüber 2003 um 16 Prozent geringer zu sein. Mehreinnahmen zur Kompensation der milliardenschweren unternehmerischen Steuererleichterung hat man durch Anhebung der Mehrwertsteuer, der Benzin- und Tabaksteuer generiert, was wiederum besonders für die Geringverdiener die Steuersenkungseffekte des Eingangssteuersatzes weitgehend aufhob, weil

diese ihren Verdienst tendenziell zu 100 Prozent in den Konsum geben und keine Sparquote bilden können.

Programmatisch erklärt dazu der damalige Bundeskanzler Gerhard Schröder zusammen mit seinem britischen Amtskollegen Tony Blair im sogenannten Schröder-Blair-Papier aus dem Jahr 1999:

„In der Vergangenheit haben Sozialdemokraten oft den Eindruck erweckt, Wachstum und eine hohe Beschäftigungsquote ließen sich durch eine erfolgreiche Steuerung der Nachfrage allein erreichen. Moderne Sozialdemokraten erkennen an, daß eine angebotsorientierte Politik eine zentrale und komplementäre Rolle zu spielen hat.“<sup>1</sup>  
 Und in seiner programmatischen Rede zur Agenda 2010 heißt es: „Wir werden Leistungen des Staates kürzen, Eigenverantwortung fördern und mehr Eigenleistung von den Einzelnen fordern müssen.“<sup>2</sup>

Man kann die Tatsache, dass diese Art von Wirtschaftsliberalismus nun auch in den Reihen der SPD und insbesondere der Partei der Bündnis 90/Die GRÜNEN salonfähig geworden ist, nicht gravierend genug bewerten. Denn damit ist unter anderem eine Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik neoliberaler Prägung etabliert, die parteipolitisch überwiegend - von Nuancen abgesehen - unstrittig ist. Die Grundlogik dieser Politik gilt der Devise „Hauptsache Arbeit“, der Preis der Arbeit, seine „gerechte“ Aushandlung vollzieht sich am Markt allein, ohne staatliche Interventionen. Der Akzent liegt also auf der Frage *ob* gearbeitet wird und nicht auf der Frage, *wie* gearbeitet wird. Arbeit wird zum Selbstzweck und der Debatte über den Charakter der Arbeit, über ihre Sicherungsqualität für ein gelingendes und auskömmliches Leben auch im Rentenalter wird die ethische Lizenz entzogen. Die Folgen dieser Politik machen sich an mehreren Fakten fest.

## 2.2 Hauptsache Arbeit – Der Niedriglohnsektor etabliert sich

Die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten, also derer, die einen Stundenlohn haben, der unter zwei Drittel des Median liegt, ist im Zeitraum von 1995 bis 2012 auf 8,4 Millionen gestiegen, was einer Steigerung um 42 Prozent entspricht. Fast unvermindert konstant liegt seit Jahren ihr Anteil an allen Beschäftigten bei fast 25 Prozent.<sup>3</sup> Über 2,6 Millionen Beschäftigte ergänzten 2013, also bereits in einer bejubelten Hochphase der Arbeitsmarktkonjunktur, ihren

---

<sup>1</sup> Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair (1999), in: [www.glasnost.de/pol/schroederblair.html](http://www.glasnost.de/pol/schroederblair.html), Zugriff 24.01.2009, S. 7.

<sup>2</sup> Regierungserklärung von Bundeskanzler Schröder am 14. März 2003 vor dem Deutschen Bundestag

[http://hallowippen.de/\\_news/2003/03/regierungserklaerung/schroeder\\_14\\_03\\_2003.pdf](http://hallowippen.de/_news/2003/03/regierungserklaerung/schroeder_14_03_2003.pdf)

<sup>3</sup> Vgl. Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. IAQ-Report 02/2014, S. 1-15; Brenke, Karl/Grabka, Markus M. (2011): Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt, in: DIW Wochenbericht Nr. 45, S. 3-15, S. 9.

Verdienst durch einen Zweitjob, weil ein Job alleine finanziell nicht auskömmlich ist.<sup>4</sup> Zu ergänzen ist der Hinweis auf die Zahl der sogenannten „Aufstocker“, also derer, die zusätzlich zu ihrem Job angewiesen sind auf ergänzende Leistungen nach dem Hartz-IV-Regelsatz. Diese Gruppe macht inzwischen gut 30 Prozent aller Leistungsbezieher aus. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro reduziert zwar die Zahl dieser „Aufstocker“. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass die Niedriglohnschwelle gegenwärtig deutlich über 9,00 Euro liegt und insofern ein Stundenlohn von 8,50 Euro nicht gerade als armutsfestes Einkommen betrachtet werden kann. Das heißt, dass dieser „Mindestlohn“ vermutlich kaum etwas an der Armutsrisikoquote ändern wird, zumal der größte Teil der durch seine Einführung „ausgelösten Lohnerhöhung“ auf die Leistungen nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch angerechnet wird.<sup>5</sup> Er entlastet vor allen Dingen die öffentlichen Haushalte.

Zur Legitimation der Ausweitung von geringfügiger Beschäftigung, von Leiharbeit und einer Niedriglohnkultur von erheblichem Ausmaß wird immer wieder angeführt, dies würde die Brücke in den regulären Arbeitsmarkt für Menschen in Arbeitslosigkeit stärken. Diese Behauptung ist widerlegbar. Diese Beschäftigungsformen „bahnen nur selten den Weg in eine ungeforderte Beschäftigung“ und sie sind auch nicht stabil.<sup>6</sup> Der „Drehtüreffekt“ zwischen Arbeitslosigkeit und kurzfristigen, prekären Arbeitsverhältnissen ist der Regelfall, eine Aufwärtsmobilität ist kaum gegeben.<sup>7</sup> Stattdessen ist eher von einer „Verstetigung von Lebenslagen“ zu reden, „in denen sich soziale Mobilität auf eine Bewegung zwischen prekären Jobs, sozial geförderter Tätigkeit und Erwerbslosigkeit beschränkt“.<sup>8</sup>

Zum Beleg, dass diese Entwicklung eines Niedriglohnsektors kein Versehen, sondern durchaus politisch gewollt ist, sei nochmals ein Zitat aus dem sogenannten Schröder-Blair-Papier angeführt. Dort heißt es:

„Beschäftigungshindernisse in Sektoren mit relativ niedriger Produktivität müssen verringert werden, wenn Arbeitnehmer, die von dem mit jedem Strukturwandel einhergehenden Produktivitätszuwachsen verdrängt wurden, anderswo Arbeit finden

---

<sup>4</sup> Wenn der Job nicht reicht, Süddeutsche Zeitung, 13.08.2013, S. 17.

<sup>5</sup> Rudolph, Helmut (2014): „Aufstocker“: Folge der Arbeitsmarktreformen?, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 207-217.

<sup>6</sup> Bruckmeier, Kerstin/Eggs, Johannes/Himsel, Carina/Trappmann, Mark/Walwei Ulrich (2013): Aufstocker im SGB II. Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, in: IAB-Kurzbericht 14/2013, S. 1-8, S. 1.

<sup>7</sup> Jaenichen, Ursula/ Rothe, Thomas (2014): Hartz sei Dank? Stabilität und Entlohnung neuer Jobs nach Arbeitslosigkeit, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 227-235, S. 229.

<sup>8</sup> Lutz, Ronald (2014): Ökonomische Landnahme und Verwundbarkeit - Thesen zur Produktion sozialer Ungleichheit, in: neue praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik 1/2014, S. 3-22, S. 3.

sollen. Der Arbeitsmarkt braucht einen Sektor mit niedrigen Löhnen, um gering Qualifizierten Arbeitsplätze verfügbar zu machen.“<sup>9</sup>

Einer der vorbereitenden politischen Argumentationsführer für die Legitimierung eines Niedriglohnsektors war Olaf Scholz. Als Generalsekretär der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands hat er gewissermaßen voraus denkend am 16. Juli 2003 unter dem Titel „Abschied von der Verteilungsgerechtigkeit“ 13 Thesen zur Umgestaltung des Sozialstaates und zur Zukunft sozialdemokratischer Politik einer in Teilen erstaunten Öffentlichkeit präsentiert.<sup>10</sup> Ihm ging es zentral um die Bestimmung dessen, was eigentlich soziale Gerechtigkeit bedeutet. Weil nun primär Arbeit – offenbar gleichgültig wie sie bezahlt wird - soziale Teilhabe ermögliche, sei „selbst schlecht bezahlte und unbequeme Erwerbsarbeit besser als transfergestützte Nichtarbeit“, zumal Arbeit die „wichtigste Quelle [...] psychischer Stabilität und sozialer Identität“ sei, sie Menschen Lebenssinn vermittele und ihnen zu „Respekt und Selbstrespekt“ verhelfe.<sup>11</sup> Da nun Erwerbsarbeit all dies vermittele, sei es auch geradezu „ein Gebot der Gerechtigkeit [...], dass Arbeitslose, die Leistungen aus Steuermitteln in Anspruch nehmen, prinzipiell zur Aufnahme jeder Erwerbstätigkeit bereit sein müssen, die ihnen für andere Bürger und Bürgerinnen zumutbar erscheint“.<sup>12</sup>

Auch die Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, die die Hartz-IV-Reformen vorantrieb, allen voran die beiden namhaften Soziologen Wolfgang Streek und Rolf G. Heinze, brachten sich mit der Kunst soziologischer Anpassungsleistung in den Diskurs ein. Sie forderten ähnlich wie Scholz ein „Überdenken von *Gerechtigkeitsvorstellungen*, die aus der Industriegesellschaft und der Vollbeschäftigungswirtschaft der Nachkriegszeit stammen.“ Wenn also der gleiche Zugang aller zur Erwerbsarbeit nur durch „das Zustandekommen von Beschäftigung in niedrig produktiven und entsprechend gering entlohnten Dienstleistungen“ erreicht werden kann, dann sei es ein „Gebot der Fairneß“, diesen Sektor entsprechend auszugestalten (Streek/Heinze 1999: 158).<sup>13</sup> Die Einführung eines Niedriglohnsektors sei also aus Gründen der Fairness geboten. Die Kunst dieser Argumentation muss auch gelernt sein.

Gerechtigkeit ist demnach im Faktor Arbeit substantiell materialisiert. Sie ist nicht mehr ein an die Erwerbsarbeit anzulegender äußerer Maßstab, sondern essentieller Bestandteil ihres Wesens schlechthin. Gerechtigkeit bietet demnach kein kritisches Instrument mehr zur Bewertung von angemessenen und gerechten Leistungs- und Entgeltregelungen, von solidarischen Verteilungsfragen der Erwerbsarbeit oder der in der Erwerbsarbeit zur Geltung kommenden Würde. Gerechtigkeit wird hier inhaltlich entleert und für die Legitimation eines unabweisbaren Zwangs zu jedweder Arbeitsaufnahme instrumentalisiert, egal wie schlecht bezahlt.

---

<sup>9</sup> Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair (1999), in: [www.glasnost.de/pol/schroederblair.html](http://www.glasnost.de/pol/schroederblair.html), Zugriff 24.01.2009, S. 12.

<sup>10</sup> Vgl. Scholz, Olaf (2003): Abschied von der Verteilungsgerechtigkeit. 13 Thesen, in: [www.bernd-wroblewski.de/db/docs/doc\\_4423\\_2004628215247.pdf](http://www.bernd-wroblewski.de/db/docs/doc_4423_2004628215247.pdf), Zugriff 13.11.2014.

<sup>11</sup> Ebd. S. 3.

<sup>12</sup> Ebd. S. 4.

<sup>13</sup> Streek, Wolfgang/Heinze, Rolf G. (1999): Runderneuerung des deutschen Modells. Aufbruch für mehr Jobs, in: Arlt, Hans-Jürgen/Nehls, Sabine (Hrsg.): Bündnis für Arbeit. Konstruktion, Kritik, Karriere. Eine Publikation der Hans-Böckler-Stiftung. Wiesbaden, S. 147-166, S. 158.

### 2.3 Flexibel, mobil, ausgebrannt

In seinem Buch „Der flexible Mensch“ erschließt der amerikanische Kulturkritiker und Publizist Richard Sennett die Bedeutung, unter der das Wort „Flexibilität“ im 15. Jahrhundert im englischen Wortschatz Einzug gehalten hat. Danach wurde es „aus der einfachen Bedeutung abgeleitet, dass ein Baum sich zwar im Winde biegen kann, dann aber zu seiner ursprünglichen Gestalt zurückkehrt“. „Flexibilität“, so Sennett, „bezeichnet zugleich die Fähigkeit des Baumes zum Nachgeben, wie die, sich zu erholen, sowohl die Prüfung als auch die Wiederherstellung seiner Form.“<sup>14</sup> Führt man sich die botanische Beheimatung des Begriffs vor Augen, so mag man seine Bedeutung für völlig natürlich und lebensdienlich halten.

Die Fähigkeit, flexibel zu sein, feiert inzwischen den Status einer anthropologischen Primärtugend. Ihre Entfaltung wirkt wie die selbstverständliche Einlösung menschlicher Daseinsbestimmung. Es geht um die modernistische Aufholjagd, durch Einübung von flexibler Bringschuld den menschlichen Makel des Unflexiblen zu beseitigen. Der zeitlich disponible Arbeitseinsatz durch Überstunden und Zeitkontenfüllung einerseits und der Abbau von Zeitkonten oder die Aufnahme von Kurzarbeit andererseits gehorchen primär der Logik, saisonale oder konjunkturelle Schwankungen auszutariieren.

Dass es im Einzelfall gelingen kann, flexible Arbeitszeiten individuell nutzbar zu machen für die Vereinbarkeit von Arbeit und den Ansprüchen an die Organisation der sonstigen sozialen Zeit im Bereich familialer Bindungen, der Freizeitgestaltung, dem Vereinsleben oder dem bürgerschaftlichen und politischen Engagement, sei zugestanden. Jenseits dieser Glücksfälle geht es aber um die Wahrnehmung der gesamtgesellschaftlichen Dynamik, mit der jene „Fleximodelle“ eine Regelungstiefe entfalten, die weite Fasern der gesamtgesellschaftlichen Zeitorganisation durchzieht. Die kontinuierlich voranschreitende Entrhythmisierung und der Verlust von Stetigkeit und Planbarkeit der Arbeitszeit ziehen auch soziale Zeiten, Zeiten der Familie, Zeiten der Pflege, die „Feierabendkultur“, die Organisation des Vereinswesens und die Stabilität von politischem und bürgerschaftlichem Engagement in Mitleidenschaft. Die Deregulierung der Arbeitszeiten im produzierenden und produktionsnahen Dienstleistungssektor hat den Imperativ der Solidarität aufgebaut, auch im Einzelhandel mit der Ausdehnung auf spätabendliche Ladenschlusszeiten flexibel für „die Kolleginnen und Kollegen“ zu reagieren, die spät abends noch einkaufen müssen. Und der personennahe Dienstleistungsbereich z.B. in der Erziehung und Betreuung von Kindern in den Kindertagesstätten und Familienzentren, sieht sich mittlerweile ebenso gefordert, seine Dienstleistungszeiten bis in den späten Abend, über das Wochenende oder gar rundum als 24-Stunden-Kita vorzuhalten.<sup>15</sup>

Wen wundert es, wenn nach zwanzig oder dreißig Jahren dieses Kampfes um ein ganzheitliches Arrangement des Lebens im Flexibilitätsdesaster, um komplexe Abarbeitung ständig überfordernder Sollleistung, um gelingendes Leben im rastlosen Benchmarking neuer Projekte, um Selbstbehauptung und Vitalitätserhalt bei schleichenden, aber tunlichst zu verdeckenden Spuren des Älterwerdens schließlich unendliche Leere Einzug hält, gepaart mit

<sup>14</sup> Sennett, Richard (1999): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin, S. 57.

<sup>15</sup> Manuela Schwesig eröffnet 24-Stunden-Kita, in: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=211865.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=211865.html), 28.11.2014, Zugriff 30.12.2014.

gnadenloser Erschöpfung. „Burnout“ - so lautet die Diagnose, die bereits ein Kollektiv von derart sich überfordernden Zeitgenossen zum endlich legitimen Rückzug in die zeitweilige Auszeit versetzt hat. Die Akzeptanz dieser Diagnose ist dem reaktiven Charakter dieses Krankheitsbildes zu verdanken. Es ist ein beachtliches Zeichen dafür, mitgemacht, sich nicht verweigert, sich dem System heroisch gefügt zu haben und insofern ist diese Symptomatik zugestandenermaßen „verdient“.

Psychische Erkrankungen rangieren inzwischen an zweiter Stelle bezogen auf die Häufigkeit von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) hinter muskulär-sklerotischen Erkrankungen, allerdings mit der längsten Auszeit. Mit einer durchschnittlichen Dauer der AU von 39,4 Tagen pro Fall sind sie diesbezüglich deutlich Spitzenreiter vor den Muskel- und Skeletterkrankungen mit einem durchschnittlichen krankheitsbedingten Arbeitsausfall von 19,9 Tagen.<sup>16</sup> Das *Wesen* dieser Arbeit schafft offensichtlich auch *Wesen* ohne Arbeit.<sup>17</sup>

## 2.4 Altersarmut - Die soziale Sicherungsfunktion von Arbeit nimmt ab

Arbeit, so war es einst gedacht, soll nicht nur der Sicherung des Lebensunterhalts in der Phase der Erwerbstätigkeit dienen, sondern auch der Zukunftssicherung bezogen auf das Leben nach der Arbeit, dem Ruhestand. Die Einkommensentwicklung in Deutschland macht unmissverständlich deutlich, dass Erwerbsarbeit für viele nicht gleichbedeutend ist mit der armutsfesten Sicherung des Lebensunterhalts. Dies betrifft aber vor allen Dingen auch die Perspektive im Alter. Drei Effekte wirken hier zusammen: Erstens wurde die Lebensarbeitszeit verlängert. Der Rentenbezug greift sukzessive erst mit 67 Jahren. Die Abschläge werden entsprechend hoch sein, zumal viele von denen, die bis zum 67. Lebensjahr arbeiten, wegen zwischenzeitlicher Arbeitslosigkeit oder zu spätem Eintritt ins Berufsleben keine 45 Jahre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungszeit nachweisen können. Zweitens wird der Rentensatz sukzessive von 59 Prozent in 2003 auf 43 Prozent im Jahr 2030 abgesenkt. Das bewirkt einen finanziellen Einbruch, der selbst durch eine Kapital gedeckte Alterssicherung etwa durch die Riesterrente nicht aufgefangen werden kann, soweit diese überhaupt finanziell machbar und lohnend ist.<sup>18</sup> Schließlich spielt sich das Ganze im Rahmen einer im Durchschnitt Kaufkraft einbüßenden Lohnentwicklung ab. Denn auch wenn wir in den letzten beiden Jahren inflationsbereinigt wieder deutliche Lohnzuwächse verzeichnen, kompensiert das nicht den Kaufkraftverlust der Zehnjahresphase davor.

Dass eine wesentliche Komponente des vorzeitigen Ausscheidens schlichtweg auch der Tatsache geschuldet ist, dass die Kräfte verbraucht sind und ein Durchhalten nicht mehr gelingt, zeigt besonders die nach Berufsgruppen differenzierte Statistik an. Bei den durchschnittlich 23 Prozent der frühzeitig verrenteten Personen herrscht ein berufsspezifisches Gefälle. Körperlich besonders belastende Tätigkeiten fordern hier den Tribut. So greift die Frühverrentung bei 40 Prozent der Berufsträger im Baugewerbe, dicht gefolgt von Ernährungsberufen (32 Prozent) und Gesundheitsberufen (30 Prozent), während

---

<sup>16</sup>Vgl. Gesundheit in Bewegung. Schwerpunkt Muskel- und Skeletterkrankungen. BKK Gesundheitsreport (2013). Berlin, S. 29.

<sup>17</sup> Vgl. Becker, Uwe (2015): Die Inklusionslüge. Behinderung im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld, S. 73.

<sup>18</sup> Das Ende des Riester-Booms, Süddeutsche Zeitung 15.07.2013, S. 17.

unter den technisch-naturwissenschaftlichen Akademikern, also Chemikern, Physikerinnen und Ingenieuren, lediglich 8,7 Prozent den Schritt in die Frühverrentung gehen.<sup>19</sup>

Dass die Belastungen des Arbeitslebens durch Verdichtung, Beschleunigung und wechselnde Schichtarbeit sich vor allen Dingen auch psychisch auswirken, belegt die Tatsache, dass der Anteil an psychischen Erkrankungen in den letzten Jahren erheblich angestiegen ist und inzwischen für 45 Prozent der Beschäftigten den Grund für die Beanspruchung der Erwerbsminderungsrente darstellt.<sup>20</sup>

Die Rente mit 67 Jahren oder auch perspektivisch mit 70 Jahren ist eine der sozialstaatlichen Antworten auf den „demografischen Wandel“. Die vermeintliche Dramatik dieser Entwicklung ist zum Teil mit einer aufgeblähten Rhetorik verbreitet worden, die kaum zu überbieten ist. Je größer und zugleich undifferenzierter das gerontische Schicksalsszenario in den Raum gestellt wurde, desto größer war seine legitimierende Funktion für den angeblich alternativlosen Politikwandel. So erklärte 2003 der damalige SPD-Vorsitzende Franz Müntefering in einer Rede vor Betriebsräten: „Wir Sozialdemokraten haben in der Vergangenheit die drohende Überalterung unserer Gesellschaft verschlafen. Jetzt sind wir aufgewacht. Unsere Antwort heißt Agenda 2010! Die Demographie macht den Umbau unserer Sozialsysteme zwingend notwendig.“<sup>21</sup> Der Bielefelder Demografie-Forscher Herwig Birg prognostizierte für das Jahr 2050 nur noch 50,7, für 2100 sogar nur noch 22,4 Millionen Menschen in Deutschland.<sup>22</sup> Die Diskussion, die im Rahmen dieses Wettbewerbs der Prognoseanbieter besonders prominent geführt wurde, kreiste um das Thema der intergenerativen Gerechtigkeit. Es geht also um Generationengerechtigkeit, eine neue, partielle Variante der vielfältigen Ableger des Gerechtigkeitsdiskurses. Die Verschiebung der Proportionen zwischen der erwerbstätigen Generation und den Rentenbeziehern provoziert zunehmend eine Kultur anfeindender Missgunst, die den Alten die Rolle zuschreibt, müßig und das Gemeinwohl schädigend auf Kosten der Jungen ihre Jahrzehnte lang zu erwartenden Rentenbezüge unverantwortlich eigennützig zu verprassen. Der Druck auf das Rentenniveau durch Verlängerung der Lebensarbeitszeit und Absenkung des Rentensatzes wurde also gerechtigkeits-theoretisch begründet und zudem als alternativlos inszeniert.

Damit ist es nicht nur gelungen, innerhalb des Systems der Arbeitswelt die Generationen gegeneinander aufzuhetzen. Es gibt zudem auch keine Gewinner. Während die Ausgabensenkung der Renten, insbesondere durch Senkung des Rentensatzes und durch die Verlängerung des Renteneintrittsalters die Rentenversicherungsbeiträge senkt oder wenigstens einigermaßen stabil hält, um vermeintlich die arbeitende Generation in ihren sogenannten Lohnnebenkosten zu entlasten, werden die jetzt 40-jährigen und Jüngeren die Misere dieser Rentenkürzungspolitik in 20 bis 30 Jahren selber noch viel massiver ernten. Der jüngste Armutsbericht des Paritätischen zeigt alarmierend auf, dass zwischen 2011 und 2014 die Zahl der Menschen, die auf Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angewiesen sind, um fast 20 Prozent auf über eine Million angestiegen ist.<sup>23</sup> Die Altersarmut wird eines der

---

<sup>19</sup> Vgl. DGB NRW (2012): Rentenreport DGB NRW. Düsseldorf, S. 13.

<sup>20</sup> Vgl. ebd., S. 15.

<sup>21</sup> Deutschland wächst und schrumpft, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 20.07.2014, S. 5.

<sup>22</sup> Vgl. ebd.

<sup>23</sup> Vgl. Martens, Rudolf (2016): Armutsbekämpfung als verkannte regionale Wirtschaftsförderung – das Beispiel Hartz IV, in: Deutscher Paritätischer Gesamtverband e.V. (Hg.): Zeit zu handeln. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2016. Berlin, S. 101-108, S. 104.

gravierendsten sozialpolitischen Themen der Zukunft sein und diese Zukunft ist schon angebrochen.

## 2.5 Dualisierung des Arbeitsmarktes

Für diejenigen, die vollmundig das Stichwort Generationengerechtigkeit in den Mund nehmen, ist eine Dynamik am Arbeitsmarkt besonders zu erwähnen. Sie betrifft das abfallende Lohnniveau der Neuzugänge auf den Arbeitsmarkt, das ein Beleg ist für einen deutlichen Wandel der Lohn- und Beschäftigungskultur in Deutschland. So sind die Medianlöhne bei Männern in neuen Beschäftigungsverhältnissen seit 2001 innerhalb von nur fünf Jahren um zwölf Prozent gesunken, bei Frauen um acht Prozent.<sup>24</sup> Es tritt ein Prozess der Dualisierung des Arbeitsmarktes ein, der nicht nur die Spaltung zwischen den unteren und den oberen Einkommensgruppen betrifft, sondern auch die zwischen den bereits längerfristig Beschäftigten und den neu hinzukommenden. Das bezieht sich nicht nur auf das Lohnniveau, sondern auch auf Art und Qualität der Beschäftigungsverhältnisse. Die Zahl der befristeten Arbeitsverträge ist ebenso angewachsen wie die der Leiharbeit, überwiegend bei „Neueinsteigern“ oder bei Menschen, die aus der Arbeitslosigkeit heraus einen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben vollzogen haben. Hinzu kommt eine steigende Anzahl von Arbeitsverhältnissen, die weder kollektiv durch einen Tarifvertrag geregelt sind noch in Unternehmen mit Betriebsräten eingegangen werden.<sup>25</sup> Der Gruppe der „Insider“, der „durch das Normalarbeitsverhältnis geschützten Gruppe, die (noch) von den im Rahmen der industriellen Beziehungen erzielten Regelungen profitieren“, stehen die gegenüber, die sich mit Arbeitsverhältnissen „zweiter Wahl“ begnügen müssen.<sup>26</sup> Natürlich zieht sich das nicht durch alle Berufsfelder. Insbesondere in den privatwirtschaftlichen Branchen, in denen Fachkräfte händeringend gesucht werden, überbieten sich die Unternehmen teilweise in der lukrativen Ausstattung der Jobangebote. Aber das gilt eben nicht für alle Branchen und alle Berufssparten, es gilt nicht zwingend in sozialen und gemeinnützigen Einrichtungen, trotz Fachkräftemangel, aber das hat andere kontraproduktive Gründe.

### **3. Die überwiegend personennahen Dienstleistungen in Kirche, Diakonie und Caritas unterliegen im Grundsatz denselben Dynamiken der „säkularen“ Arbeitsverhältnisse. Allerdings werden sie noch *durch weitere Faktoren geprägt.***

---

<sup>24</sup> Vgl. Jaenichen, Ursula/ Rothe, Thomas (2014): Hartz sei Dank? Stabilität und Entlohnung neuer Jobs nach Arbeitslosigkeit, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 227-235, S. 230.

<sup>25</sup> Knuth, Matthias/Kaps, Petra (2014): Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 173-181, S. 175f.

<sup>26</sup> Dallinger, Ursula/Fückel, Sebastian (2014): Politische Grundlagen und Folgen von Dualisierungsprozessen: Eine politische Ökonomie der Hartz-Reform, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 182-191.

Die kirchlichen Arbeitsverhältnisse sind im Grundsatz von den genannten Trends und Dynamiken des Arbeitsmarktes und der ordnungspolitischen Rahmenbedingungen ebenso betroffen wie die der Privatwirtschaft oder die der öffentlichen Hand. Allerdings müssen auch deutlich Unterschiede und Spezifika genannt werden. Dazu drei Punkte:

### **3.1 Begrenzt marktgerechte Bezahlung**

Nach oben wie nach unten fällt die Lohnstruktur kirchlicher Arbeitsverhältnisse keineswegs so gespreizt aus wie das in manchen gewerblichen Branchen üblich ist. Geht man von der klassischen und im europäischen Kontext üblichen Definition der Armutsrisikoschwelle von 60 Prozent des Median, also des mittleren Lohnes aus, so liegt je nach Datenbasis dieser Schwelle bei ca. 9,50 Euro. Schaut man sich die ausgehandelten Entgelttabellen beispielsweise der Arbeitsrechtlichen Kommission Rheinland-Westfalen-Lippe aber auch der Bundeskommission für die Arbeitsvertragsrichtlinien an, so muss man bilanzieren, dass selbst in den untersten Lohngruppen, etwa bei Hilfstätigkeiten in der Altenhilfe oder im hauswirtschaftlichen Bereich, diese Marke schon bei Berufseinstieg überschritten wird. Sie liegen bei etwas über 10 Euro. Es ist nicht auszuschließen, dass andere Regelungen in Einzelfällen hier und da praktiziert werden und es wäre zu prüfen, wie hoch die Entgeltregelungen bei Betrieben sind, die etwa im Catering-, Hauswirtschafts- oder Wäschereibereich als gewerbliche GmbH ausgegründet worden sind und beispielsweise nach dem Tarif der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten tarifiert werden. Aber im Grundsatz ist entgegen mancher Vorwürfe deutlich zu sagen, dass es im Rahmen kirchlicher Arbeitsrechtssetzung keine Niedriglohnstruktur gibt. Auch die Lohnspreizung nach oben, also zwischen einer Hilfskraft im hauswirtschaftlichen Bereich und der Geschäftsführung einer Einrichtung liegt in einem Rahmen, der nicht vergleichbar ist mit der Lohnspreizung privatwirtschaftlicher Branchen.

Andererseits kann nicht die Rede davon sein, dass die Entgeltregelungen kirchlicher Arbeitsverhältnisse durch Angebot und Nachfrage des Marktes geregelt werden. Wenn Unternehmen etwa für Ingenieure, Datenbankadministratorinnen, Physikerinnen oder Betriebswirte je nach Fachkräftebedarf über die Gehaltsstruktur, über Bonuszahlungen oder weitere attraktive Bestandteile und Rahmenbedingungen des Anstellungsverhältnisses dem Mangel an Fachkräften kompensatorisch entgegenwirken können, so gilt diese Möglichkeit für kirchliche Arbeitsverhältnisse weitgehend nicht. Dem Mangel an Pflegekräften durch entsprechend attraktivere Vergütungen zu begegnen, ist im System der Refinanzierung durch Kranken- und Pflegekassen keine wirklich praktikable Variante. Jedenfalls wird sich an dieser Situation nichts ändern, wenn die Wichtigkeit vieler sozialer Berufsfelder und der sozialen Infrastruktur insgesamt - übrigens auch als wirtschaftlicher Standortvorteil - nicht angemessen Berücksichtigung findet in der Wertehierarchie unserer Gesellschaft.

### **3.2 Kostenreduktion über Personalsteuerung**

Es gibt eine Reihe von kapitalintensiven Branchen, deren sogenannte Lohnstückkosten, also der Anteil der Lohnkosten am Marktwert des Produkts oder der Dienstleistung, sehr gering ist. Das gilt etwa in bestimmten Bereichen der metallverarbeitenden Industrie, der Elektroindustrie, der Textilindustrie oder auch der chemischen Industrie. Kapitalintensiv meint, dass das unternehmerische Kapital zu einem sehr hohen Prozentsatz für den Einsatz der maschinellen oder elektronischen Produktionsmittel gebunden ist und nur zu einem eher geringen Anteil in die Personalkosten fließt, weil nur eine geringe Personalstärke zur Bedienung des Hightech-Maschinenparks benötigt wird.

In Kirche, Diakonie und Caritas haben wir andere Verhältnisse. Hier liegt der Anteil der Lohnkosten an der Gesamtbilanz in der Regel über 80, nicht selten bei über 90 Prozent. Die

betriebswirtschaftliche Steuerung in einigermaßen sicheres Fahrwasser gelingt nur über eine zeitnahe Personalsteuerung, die Schwankungen in der Belegung beispielsweise in der stationären Altenhilfe oder im Krankenhaus durch eine möglichst flexible Gestaltung des Personaleinsatzes kompensiert. Hinzu kommt, dass schwarze Zahlen oftmals nur geschrieben werden können, wenn die Auslastung der verfügbaren Betten oder Plätze bei deutlich über 90 Prozent liegt. Die daraus resultierenden Effekte sind u.a. die Ausgründung von Hauswirtschafts- und Cateringdienstleistung in gewerbliche Betriebe mit einer günstigeren Tarifbindung, die Verzögerung von Wiederbesetzungen frei gewordenen Stellen, der flexible Einsatz von geringfügig Beschäftigten oder Teilzeitkräften als Springer beispielsweise in der ambulanten Pflege, Zeitkontenbewirtschaftung auf zum Teil hohem Niveau und gelegentlich auch Kurzarbeit.

Ergänzen muss man, dass es anders als im Produktions- oder auch produktionsnahen Dienstleistungsbereich naturgemäß keine saisonalen oder konjunkturellen Schwankungen der „Auftragslage“ gibt. Es gibt keine Pflegekonjunktur, genauso wenig wie es eine Erziehungs- oder Betreuungskonjunktur gibt. Diesbezügliche Schwankungen sind jedenfalls nicht wirklich planbar und zeichnen sich in der Regel nicht ab. Das heißt für die Mitarbeitenden, dass ein verlässliches Durchatmen und eine gewissermaßen kalkulierbare Entlastung hoher und verdichteter Anforderung kaum gegeben sind.

Ein Problem der Personalsteuerung, das sich besonders auf die Kirchengemeinden, also die Körperschaften des öffentlichen Rechts bezieht, ist noch zu erwähnen. Naturgemäß sind die Personalsteuerungseinheiten in Kirchengemeinden relativ klein und sie liegen nicht selten bei unter zehn Personen. Einbrüche der Kirchensteuermittel und eine entsprechend erforderliche Umsteuerung des Personaleinsatzes wird bei frei werdenden Stellen teilweise durch Streichung der Stellen, in erheblichem Maße aber durch eine Umwandlung der Stellen in geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitstelle vollzogen. Dankenswerter Weise veröffentlicht die Evangelische Kirche im Rheinland jedes Jahr aktualisiert ihre diesbezügliche Statistik. Auffallend ist, dass bei Küsterinnen und Küstern die Quote der geringfügig Beschäftigten 35,5 Prozent, bei Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusikern sogar 47,8 Prozent beträgt. Die Teilzeitquote unter 20 Prozent Stellenanteil liegt im ersten Fall bei sechs, im zweiten bei 14,5 Prozent. Das heißt, um bei den „Spitzenreitern“ zu summieren, dass fast zwei Drittel aller im Bereich der Kirchenmusik tätigen Berufsträger in einem prekären Anstellungsverhältnis sind. Die Vollerwerbsquote aller Beschäftigten der Rheinischen Kirche liegt lediglich bei gut 30 Prozent (31,8). Dieses Ergebnis zeigt auch an, dass hier dringend Handlungsbedarf besteht, die Personalsteuerung einer größeren Einheit zum Beispiel auf Kirchkreisebene zuzuführen, um wenigstens da, wo versetzte Gottesdienstzeiten dies ermöglichen, die Arbeitsverträge und Arbeitszeitvolumen so zu verbessern, dass die Entgelte der entsprechenden Berufsgruppen den Weg aus dem Terrain des Prekariats eröffnen.

### **3.3 Doppelte Loyalitäten im Propriumsnebel**

Loyalität von Beschäftigten wird in allen Branchen erwartet und der Verweis darauf ist teilweise Bestandteil des Arbeitsvertrages. Bei personennahen Dienstleistungen, ob in den Kitas, der Alten- oder Behindertenhilfe, ob in der Betreuungsarbeit oder den Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften baut sich aber eine weitere, stark intrinsisch motivierte Loyalität auf, die nicht hoch genug einzuschätzen ist. Die Mitarbeitenden sind zusätzlich zur Betriebsloyalität oftmals sehr empathisch, einfühlsam und loyal verbunden mit ihrer Klientel, also mit den Menschen mit und für die sie arbeiten, oft auch erweitert um deren Angehörige. Die personale Bindung an die Menschen, die es zu begleiten, zu pflegen, zu betreuen oder zu erziehen gilt, ist einerseits der Grund für die große Erfüllung, die soziale Dienstleistungen

bergen und die die Mitarbeitenden hoch motiviert, ihre Arbeit zu versehen. Andererseits sind es aber gerade diese Bindungen, die Mitarbeitende auch in abwägende Konflikte führen, wenn Rahmenbedingungen und Betriebsabläufe drohen, die betroffene Klientel zu belasten. Es kommt nicht selten vor, dass Teilzeitkräfte in der Pflege aus Not an Personal erhebliche Überstunden leisten, die letztlich mit hohen Steuerabgaben versehen ausgezahlt, statt in Freizeitausgleich abgebaut werden. Unterbesetzungen auf Stationen der Altenhilfe, in den Krankenhäusern oder in Kitagruppen werden irgendwie „durchgezogen“, Anforderungen an einen flexiblen und nur kurzfristig angefragten Arbeitseinsatz werden um der Betroffenen willen erfüllt. Man muss deutlich resümieren, dass sich in vielen sozialen Berufsfeldern die Anforderungen an die Mitarbeitenden erhöht haben. Entwicklungsdokumentationen in Kitas, Pflegedokumentationen in der Altenhilfe, engmaschige Wegzeitenplanung für den Einsatz der ambulanten Pflege, ein Übermaß an Fällen in der Betreuung oder der Erziehungshilfe oder, was besonders belastend ist, die immer geringer werdende, durchschnittliche Verweildauer in Pflegeheimen, die mittlerweile unter einem Jahr liegt und die Mitarbeitenden mit einer neuen Dimension der Sterbekultur konfrontiert. In vielen Fällen werden die Betriebsabläufe unter dem Diktat ökonomischer Vorgaben des Kostensenkungsdrucks immer verdichteter und psychisch wie physisch belastender. In der Regel sind keine finanziellen Mittel da, um beispielsweise eine berufsbegleitende Supervision zu gewährleisten, das Personal entsprechend aufzustocken oder auf den Einzelfall bezogen, einen alternativen, weniger belastenden Arbeitsplatz anzubieten. Das heißt nicht, dass nicht auch Einrichtungen, die diese Problematik bewusst wahrnehmen, versuchen gegenzusteuern, etwa durch Mitarbeitendengespräche, ein Beschwerde- und Verbesserungsmanagement, Fortbildungen und Zielvereinbarungssysteme. Aber das ändert wenig an der eigentlichen Dynamik der Arbeitsbedingungen, die eben wesentlich durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben der Kostenträger gesteuert werden.

Macht man sich diese Dynamik und auch damit verbundene Belastung hoch motivierter Mitarbeitenden klar, so wirkt der Streit, der immer wieder von Dritten angezettelt wird, inwieweit denn in diakonischen Handlungsfeldern das besonders Kirchliche noch zum Tragen wird, gelinde gesagt, deplatziert. Die Frage gilt also dem Proprium, dem Besonderen und erkennbar Eigentümlichen der christlichen Liebestätigkeit im Gewand der Diakonie oder auch der Caritas. Die Schweizer Theologen Heinz Rügger und Christoph Sigrist kritisieren in ihrem Buch „Diakonie - eine Einführung“ im Grundsatz diese Propriumsdiskussion.<sup>27</sup> Dass es wie von Christopher Frey gefordert „einen ‚diakonischen Mehrwert‘ im Geschehen von ‚Zuspruch und Anrede‘ sowie der darin sich zeigenden Anerkennung des anderen Menschen“ geben solle, dass wie bei Wolfgang Huber „das ‚Markenzeichen der Diakonie‘ darin (bestehe), dass Menschen ganzheitlich wahrgenommen werden“, dass Annette Noller „die Besonderheit diakonischen Handelns im Festhalten an der unbedingten, normativen Menschenwürde, in einer spirituellen Sinndeutungskompetenz sowie in der Verwurzelung in kirchlich-gemeindlichen Strukturen“ festmachen möchte<sup>28</sup> oder gar Reinhard Turre moniert, „Diakonie ohne erkennbare Christlichkeit und Verwurzelung in der Kirche werde zum ... ‚sinnlosem Betrieb‘“ verkommen, das alles sind für die beiden reformierten Theologen Indizien dafür, wie das Bestreben „nach spezifisch diakonischem Profil in eine Haltung abgründiger christlicher Arroganz“ umschlägt.<sup>29</sup> Und sie fragen weiter: „Warum sollte christliche Diakonie denn eigentlich partout anders sein als Formen solidarischen Helfens aus andersreligiösen oder säkularen Motiven? ... Entscheidend ist doch einzig, dass“ die soziale

---

<sup>27</sup> Vgl. Rügger, Heinz/Sigrist, Christoph: Diakonie – eine Einführung. Zur theologischen Begründung helfenden Handelns, Zürich 2011.

<sup>28</sup> Ebd. S. 132.

<sup>29</sup> Ebd. S. 135.

Dienstleistung „im Interesse und nach dem Bedarf derer, die ihrer bedürfen, erbracht wird, von wem auch immer!“.<sup>30</sup>

Wie auch immer man die Frage nach diesem Proprium beantworten will, so muss man doch sehr darauf achten, dass diese Diskussionsbeiträge nicht in eine Anklageschrift gegenüber den Mitarbeitenden in Diakonie und Caritas münden. Menschliche Zuwendung in Pflege, Betreuung und Begleitung, in Bildung und Erziehung, in Beratung und Lebensorientierung hat eine theologische Dignität in sich und es ist ein theologisches Missverständnis, das da teilweise mit bornierten Untertönen zu Worte kommt, wenn man meint, dass das „Anderssein“ als andere ein Wert an sich sei. Die Fragestellung wird sich allerdings möglicherweise noch verschärfen, denn schon längst kann nicht vorausgesetzt werden, dass die Mitarbeitenden der sozialen Berufe in kirchlichen Arbeitsverhältnissen allesamt christlich sozialisiert sind, beziehungsweise überhaupt einer Kirche angehören. Die Problematik des Fachkräftemangels insbesondere in der Pflege wird hier zu großen Veränderungen führen.

#### **4. Im Rahmen der Fachkräfterekrutierung haben Kirche, Diakonie und Caritas eindeutige finanzielle Wettbewerbsnachteile. Die ordnungspolitische Einsicht, dass Fachkräfte in Erziehung, Bildung und Pflege benötigt werden, steht in Konkurrenz zum Einsparungsdruck der öffentlichen Hand und damit der Kostenträger.**

Mit aller statistischen Nüchternheit bilanziert das Impulspapier des Rates der EKD „Kirche der Freiheit“ das demografische Szenario 2030 auch mit Blick auf die Anzahl der Kirchenmitglieder. Danach wird sich die Zahl der evangelischen Christinnen und Christen bis 2030 von ehemals 27 Millionen (Stand 2003) auf gut 17 Millionen reduzieren, unter 20 Jahren werden nur noch 2,6 Millionen evangelische Bundesbürger sein, das sind noch gut drei Prozent der Bevölkerung, über 60 Jahre hingegen werden gut 40 Prozent der Protestantinnen und Protestanten sein mit, demografisch bedingt, steigender Tendenz.<sup>31</sup> Die daraus erwachsenden Herausforderungen der Konzeptionen von Gemeindefarbeit und funktionalen Diensten, der finanziellen Ressourcensteuerung, aber auch der grundsätzlichen Fragen nach dem zukünftigen Charakter einer Kirche, die sich unter den Anspruch der Volkskirche stellt, werden allerorten binnenkirchlich intensiv diskutiert. Es soll nur angemerkt sein, dass diese Statistik nichts über die religiöse Suche auch von nicht kirchlich gebundenen Menschen aussagt, und auch nichts über den sozialen und seelsorglichen Hilfe- und Unterstützungsbedarf. Jedenfalls wäre es fatal, diese Entwicklung unter dem Stichwort „säkulare Autonomie“ binnenkirchlich gekränkt abzuschreiben. Eine gewisse gegenläufige Entwicklung ist in der Diakonie zu verzeichnen, insbesondere durch die Bedarfe im Bereich der Altenhilfe wird die Zahl der Mitarbeitenden wachsen, von jetzt gut 450 Tausend auf eher 500 Tausend, wenn auch die Zahl der evangelisch oder kirchlich gebundenen Mitarbeitenden eher sinken wird. Die Gefahr, dass sich die Auseinandersetzung zwischen einer an Gewicht verlierenden Kirche und einer wachsenden, aber säkularer werdenden Diakonie verschärft, ist nicht von der Hand zu weisen.

Der „Themenreport ‚Pflege 2030‘“ der Bertelsmann Stiftung projiziert die Variablen der zu erwartenden Pflegeszenarien in etwa fünfzehn Jahren. Die Zahl der Pflegebedürftigen wird, so das Bundesamt für Statistik von 2,34 Millionen im Jahr 2009 auf 3,4 Millionen im Jahr 2030 und 4,5 Millionen im Jahr 2050 anwachsen.<sup>32</sup> Je nachdem, wie man die Mixtur aus

<sup>30</sup> Ebd. S. 136.

<sup>31</sup> Vgl. Kirche der Freiheit. Perspektiven für die Evangelische Kirche im 21. Jahrhundert, Ein Impulspapier des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland. Hannover 2006, S. 22.

<sup>32</sup> Vgl. Rothgang, Heinz/Müller, Rolf/Unger, Rainer (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten? Bertelsmann Stiftung, S. 22.

professioneller Heimpflege, ambulanter Versorgung und Pflege durch Angehörige oder das soziale Umfeld politisch steuern kann, wird sich die Versorgungslücke auf mindestens 250.000, möglicherweise aber sogar auf 500.000 Vollzeitäquivalente der Pflegekräfte beziffern lassen. Um wenigstens den unteren Bereich dieses Fachkräftemangels zu erreichen, wäre es erforderlich, die „professionelle Heimpflege auf das Notwendige zu reduzieren, die ambulante Versorgung zu stärken und die Pflege durch Angehörige, Freunde und Nachbarn zu unterstützen“.<sup>33</sup>

Es ist also unmissverständlich klar, dass wir in der Pflege auf eine gravierenden Fachkräftemangel zulaufen, wenn hier nicht politisch gegengesteuert wird. Über den Markt lässt sich jedenfalls dieses Problem nicht beheben. Andere Anbieter auf dem Beschäftigungsmarkt neigen wie erwähnt zunehmend dazu, ihre Anstellungsverhältnisse lukrativer zu gestalten: Höheres Entgelt, kostenfreie Betriebskindertagesstätten, bezahlte Auszeiten bei Pflegebedarf der Angehörigen und vieles mehr, was die life-work-balance befördert und in Konkurrenz steht zu der Bewerbung sozialer Berufsträger. Ein Hebel zur Konkurrenzfähigkeit sozialer Berufe wäre also die perspektivisch deutliche Anhebung der Entgelte, deren Möglichkeiten aber durch gesetzliche Vorgaben der Refinanzierung z.B. im Bereich der Kindertagesstätten deutlich begrenzt sind. Im Grundsatz ist zwar in der Pflege durch das Bundessozialgericht geklärt, dass die effektiv tarifierten Löhne kostendeckend in die Pflegesatzverhandlungen einzugehen haben, aber dadurch erhöhen sich auch die Pflegekosten und damit auch die Erfordernis der privaten Zuzahlung. Wenn also die Pflegesätze mit einer solchen Entwicklung nicht Schritt halten, werden die Mehrkosten auf die privaten Haushalte zukommen. Hier gibt es einen ordnungspolitischen Zielwiderspruch, der besonders die Kommunen betrifft. Denn diese müssen als Sozialhilfeträger bei Nichtauskömmlichkeit der Pflegefinanzierung durch die Pflegeversicherungsleistung und die private Zuzahlung in Form des Pflegewohngeldes in Ersatzleistung treten. Es besteht der Trend, dass sich dieses Ersatzleistungsvolumen bei steigender Altersarmut enorm erhöhen wird. Der Bremer Gesundheitsökonom Heinz Rothgang hat berechnet, dass der Eigenanteil der Pflegebedürftigen seit 1999 exorbitant gewachsen ist: In Pflegestufe III ist ein Anstieg um 420 Euro, in der Pflegestufe II um 488 Euro und in der Pflegestufe I um 411 Euro zu verzeichnen. In der Bilanz heißt das, dass die Pflegeversicherung, deren Erstattungsbeitrag noch nie für Miete und Essen oder den Investitionskostenanteil gereicht hat, nicht einmal mehr die reinen Pflegekosten abdeckt.<sup>34</sup> Mit Blick auf die wachsende Altersarmut und die Tatsache, dass immer mehr Pflegebedürftige keine Angehörigen der nachfolgenden Generation haben, heißt dies, dass die Kommunen massiv belastet werden. Es wird sich also perspektivisch als notwendig erweisen, dass *erstens* die Pflegeversicherungsleistungen angehoben werden müssen und *zweitens* das Pflegewohngeld aus Bundesmitteln finanziert wird. Denn man muss deutlich sagen, dass diese Verlagerung auf die kommunalen Kassen gerade für die Kommunen besonders belastend ist, in denen ein hoher Bevölkerungsanteil an der Armutsgrenze lebt. Das aber sind nun genau die Kommunen, die eh schon von enormen Haushaltsproblemen betroffen sind.

**5. Es ist eine Gegensteuerung durch *politische Mobilisierung* aller verbundenen Interessengruppen erforderlich (u.a. Kirchen, Wohlfahrtsverbände und Gewerkschaften), die sowohl die *Ursachen der sozialen Misere* als auch die *drohende Misere der sozialen Berufe* angeht.**

<sup>33</sup> Ebd. S. 8.

<sup>34</sup> Vgl. Teure Pflege, Süddeutsche Zeitung 17.08.2013, S. 5.

Nach Art. 20 und Art. 28 des Grundgesetzes ist die Bundesrepublik Deutschland ein „sozialer Bundesstaat“ und ein „sozialer Rechtsstaat“. Auch wenn diese Formulierungen rechtlich unbestimmt sind und die Eindeutigkeit darüber vermissen lassen, was dies konkret und für die einzelnen Bürgerinnen und Bürger individuell einklagbar bedeutet, so haben diese Formulierungen doch eine normative Geltung, die zumindest im Grundsatz bis heute unbestritten ist. Die sozialstaatliche Konstitution und Konsistenz ist allerdings fragil geworden. Die wachsende soziale Ungleichheit, exorbitante Ansammlung privater Vermögen einerseits und eine Armutsrisikoquote von gut 15 Prozent andererseits, über 7,5 Millionen Menschen, die abhängig sind von Transferleistungen, fast 20 Prozent der Kinder in Deutschland, die in Armut leben und eine Altersarmut, die sich in einer alarmierenden Progression befindet – das sind wesentliche Bilanzpunkte der sozialen Situation.

Die Mittel und Maßnahmen, diesen sozialstaatlichen Herausforderungen zu begegnen, sind vielfach gefordert und betreffen *erstens* ganz wesentlich auch Aspekte der Umverteilung, sei es durch Einführung einer Vermögenssteuer oder durch Anhebung des Spitzensteuersatzes. Die Frage nach einem guten und gelingenden Leben wird nicht nur durch die Höhe von Transferleistungen, durch mehr Steuergerechtigkeit und verbesserte soziale Absicherung beantwortet. Sie hat auch *zweitens* eine Dimension, deren Güte sich wesentlich an der Qualität der kommunalen Daseinsvorsorge entscheidet, also auch an der freien Zugänglichkeit zu einer sozial ausgeprägten und bedarfsgerechten Infrastruktur. *Drittens* aber wird sie wesentlich bestimmt durch die Qualität der von Menschen erbrachten sozialen Dienstleistung, also der Versorgung, der Unterstützung und Begleitung, der Beratung und Pflege.

Alle drei Dimensionen, die ordnungspolitische der staatlichen und gesetzlichen Rahmenbestimmungen, die infrastrukturelle des lokalen Raums der Kommune und die Dimension der sozialen, pflegerischen und erzieherischen Arbeit durch Menschen stehen in einem sich gegenseitig ergänzenden, in einem komplementären Verhältnis. Sie bilden gemeinsam die Facetten der sozialen Wirklichkeit in Deutschland. Zu bilanzieren ist, dass wir zwei Säulen des Sozialen schon reichlich beschädigt haben. Ordnungspolitische Regelungen stehen erheblich unter dem Einfluss einer neoliberalen Politik mit allen genannten Misereen einer skandalösen Armutsentwicklung in Deutschland. Die kommunale Daseinsvorsorge erleidet in vielen Kommunen erhebliche Einbrüche und über die Qualität der Lebenslage entscheidet wesentlich die Frage, in welche Kommune man lebt und - mit Blick auf die Mietpreisspreizung - in welche Kommune oder welchem Stadtteil man es sich leisten kann zu leben.

Der Druck auf die dritte Säule nimmt stetig zu, und es ist im Grundsatz festzuhalten, dass sie auch nur begrenzt die Beschädigungen der beiden anderen Säulen auffangen kann. Aber abgesehen davon und darüber hinaus ist es dringend erforderlich, dass wir eine *präventive Sozialpolitik* betreiben, die sich offensiv um die Rekrutierung sozialer Berufsträger bemüht, die mehr Anreize schafft, sich darauf einzulassen, dieser doch im Grunde sehr sinnstiftenden Arbeit nachzugehen. Die enorme Werthaftigkeit, die die Tätigkeiten in Bildung, Erziehung, Beratung, Betreuung und Pflege für unsere Gesellschaft haben, muss sich auch in einer Anerkennung spiegeln, die sich darin erweist, dass die Entgelte, die personelle Ressourcenausstattung und die Qualität der Arbeitsbedingungen verbessert werden. Die *Ursachen der sozialen Misere* dürfen nicht auch noch um eine *drohende Misere der sozialen Berufe* ergänzt werden.

Zu wünschen bleibt, dass sich diesbezüglich eine breite soziale Bewegung mobilisieren lässt von Kirchen und Gewerkschaften, von Diakonie, Caritas und allen übrigen Sozialverbänden, die die drohende Fragilität unserer sozialen Wirklichkeit insgesamt skandalisiert.

## **Literatur**

### **Bücher und Studien**

Becker, Uwe (2015): Die Inklusionslüge. Behinderung im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld.

Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Zeit zu handeln. Bericht zur Armutsentwicklung in Deutschland 2016, Berlin 2016.

Gesundheit in Bewegung. Schwerpunkt Muskel- und Skeletterkrankungen. BKK Gesundheitsreport (2013). Berlin.

Kirche der Freiheit. Perspektiven für die Evangelische Kirche im 21. Jahrhundert, Ein Impulspapier des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover 2006.

Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Unger, Rainer: Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten - was ist zu tun? Bertelmann Stiftung 2012.

Sennett, Richard (1999): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.

Streek, Wolfgang/Heinze, Rolf G. (1999): Runderneuerung des deutschen Modells. Aufbruch für mehr Jobs, in: Arlt, Hans-Jürgen/Nehls, Sabine (Hrsg.): Bündnis für Arbeit. Konstruktion, Kritik, Karriere. Eine Publikation der Hans-Böckler-Stiftung. Wiesbaden, S. 147-166.

### **Fachartikel**

Brenke, Karl; Grabka, Markus M.: Schwache Lohnentwicklung im letzten Jahrzehnt, DIW-Wochenbericht 45/2011.

Bruckmeier, Kerstin/Eggs, Johannes/Himsel, Carina/Trappmann, Mark/Walwei Ulrich (2013): Aufstocker im SGB II. Steinig und lang – der Weg aus dem Leistungsbezug, in: IAB-Kurzbericht 14/2013, S. 1-8.

Dallinger, Ursula/Fückel, Sebastian (2014): Politische Grundlagen und Folgen von Dualisierungsprozessen: Eine politische Ökonomie der Hartz-Reform, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 182-191.

DGB NRW (2012): Rentenreport DGB NRW. Düsseldorf.

Jaenichen, Ursula/ Rothe, Thomas (2014): Hartz sei Dank? Stabilität und Entlohnung neuer Jobs nach Arbeitslosigkeit, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 227-235.

Joebges, Heike; Meinhardt, Volker; Rietzler, Katja; Zwiener, Rudolf: Auf dem Weg in die Altersarmut. Bilanz der Einführung der kapitalgedeckten Riester-Rente, IMK Report 73, September 2012.

Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation 01/2012.

Knuth, Matthias/Kaps, Petra (2014): Arbeitsmarktreformen und „Beschäftigungswunder“ in Deutschland, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 173-181.

Lutz, Ronald (2014): Ökonomische Landnahme und Verwundbarkeit - Thesen zur Produktion sozialer Ungleichheit, in: neue praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik 1/2014, S. 3-22.

Rudolph, Helmut (2014): „Aufstocker“: Folge der Arbeitsmarktreformen?, in: WSI Mitteilungen 3/2014. Arbeitsmarkt und soziale Sicherung: Zeit für eine neue Agenda, S. 207-217.

### **Zeitungsartikel**

Das Ende des Riester-Booms, Süddeutsche Zeitung 15.07.2013, S. 17.

Deutschland wächst und schrumpft, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 20.07.2014, S. 5.

Teure Pflege, Süddeutsche Zeitung 17.08.2013, S. 5.

Wenn der Job nicht reicht, Süddeutsche Zeitung 12.08.2013; S. 17.

### **Internetquellen**

Der Weg nach vorne für Europas Sozialdemokraten. Ein Vorschlag von Gerhard Schröder und Tony Blair (London, 8. Juni 1999), in: [www.glasnost.de/pol/schroederblair.html](http://www.glasnost.de/pol/schroederblair.html), Zugriff 24.01.2009.

Manuela Schwesig eröffnet 24-Stunden-Kita, in: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=211865.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=211865.html), 28.11.2014, Zugriff 30.12.2014.

Niedriglohn bleibt, in: [www.hintergrund.de/201404163071/soziales/reformen/niedriglohn-bleibt.html](http://www.hintergrund.de/201404163071/soziales/reformen/niedriglohn-bleibt.html), 16.04.2014, Zugriff 24.6.2015.

Regierungserklärung des Bundeskanzlers Gerhard Schröder (SPD) „Mut zum Frieden und zur Veränderung („Agenda 2010) vom 14. März 2003, in: <http://www.faz.net/aktuell/politik/regierungserklaerung-mut-zum-frieden-mut-zur-veraenderung-191452.html>, Zugriff 1.06.2015.

Scholz, Olaf (2003): Abschied von der Verteilungsgerechtigkeit. 13 Thesen, in: [www.bernd-wroblewski.de/db/docs/doc\\_4423\\_2004628215247.pdf](http://www.bernd-wroblewski.de/db/docs/doc_4423_2004628215247.pdf), Zugriff 13.11.2014.