

1. Einleitung

Dass das Thema „Entgelt und personenbezogene Dienstleistungen“ als Gegenstand der Forschung vordringlicher wird, hat mehrere Gründe: Entgelt bzw. Geld nimmt in modernen Erwerbsgesellschaften eine zentrale Stellung ein und wird zu einer Schlüsselkategorie. Schon vor hundert Jahren schrieb Georg Simmel (1858-1918): Geld bindet „die Menschen unweigerlich zusammen, denn nun arbeitet Jeder für den Anderen, und erst die Arbeit Aller schafft die umfassende wirtschaftliche Einheit, welche die einseitige Leistung des Individuums ergänzt“ (Simmel 1992: 182). Aus dem Streben nach Geld erwächst „daher die Unruhe, Fieberhaftigkeit, Pausenlosigkeit des modernen Lebens, dem im Gelde das unabstellbare Rad gegeben ist, das die Maschine des Lebens zum Perpetuum mobile macht“ (ebd.: 89).

Der Niedergang der sozialistischen Wirtschaftsgesellschaften führte in der Bundesrepublik Deutschland in den neunziger Jahren zu einem weit stärkeren Globalisierungsschub als im Vergleich zu den siebziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts. In dessen Verlauf wurden vor allem industrielle Arbeitsplätze in die sich entwickelnden Schwellenländer Asiens verlagert. Die Verlagerung in so genannte Billiglohnländer war zwar kein neues Phänomen, aber sie zeichnete sich gegenüber den Jahren zuvor durch eine neue Qualität aus, was Umfang und Tiefe der Fertigung sowie die pure Anzahl betraf. Für die Bundesrepublik, die überdies den Vereinigungsprozess gegensätzlicher Wirtschaftssysteme zu bewältigen hatte, standen die Themen wie internationale Wettbewerbsfähigkeit und damit die Flexibilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund, was die Entgelte nicht unberührt ließ. Hinzu kam die Osterweiterung der Europäischen Union (EU), die den nationalen Arbeitsmarkt für EU-Mitglieder öffnete und mithin einen zusätzlichen Druck auf die Löhne auslöste.

Um Erwerbstätigkeit zu sichern bzw. wieder aufzubauen, wurden durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen betriebliche Bündnisse für Ar-

beit geschlossen. Auf deren Basis wurden vielfach die Entgelte abgesenkt und erfolgs- bzw. gewinnabhängige Einkommensanteile vereinbart. Ferner wurden Leiharbeit eingeführt, Werkverträge abgeschlossen und Tätigkeiten ausgelagert. Als Folge einer allgemeinen Verbandsflucht drohte zudem das Tarifvertragssystem zu erodieren, was ebenfalls eine Reduktion der Löhne nicht nur in Ost-, sondern auch in Westdeutschland bedeutete, ganz zu schweigen von der traditionell weit verbreiteten Existenz der nicht tarifvertraglich, sondern individuell ausgehandelten Entgelte. Darüber hinaus ist an jene tarifvertraglichen Vereinbarungen zu erinnern, in denen ein äußerst niedriges Entgelt von jeher ausgehandelt wird, das eine eigenständige Lebensführung verbaut. Infolge solcher Tendenzen entwickelte bzw. erweiterte sich zusammen mit den Arbeitsmarktreformen der Regierung von SPD/Bündnis 90/Die Grünen unter Bundeskanzler Gerhard Schröder (1998-2005) ein Niedriglohnsektor, der durch öffentliche Subventionen die Einkommen auf ein sozio-kulturelles Existenzminimum anhob. Damit sollte der sich verfestigenden Langzeiterwerbslosigkeit begegnet werden. Aber es besteht die Gefahr, dass so genannte Normalarbeitsverhältnisse zunehmend in prekäre Beschäftigung umgewandelt werden. Eine Subventionierung auf Dauer und ohne Lohnuntergrenze ist, so die weit verbreitete Meinung, nicht finanzierbar, sie erhöht die Staatsverschuldung und untergräbt den Sozialstaat, von den Mitnahmeeffekten durch Unternehmen und von dem Druck auf die Löhne allgemein erst gar nicht zu sprechen. Diese vielfältigen Entwicklungen haben in der Bundesrepublik die Forderung nach einem gesetzlichen, allgemeinen bzw. branchenbezogenen Mindestlohn immer lauter werden lassen.

In Verbindung mit personenbezogenen Dienstleistungen – dazu zählt etwa die Betreuung und Pflege kranker und/oder alter Menschen sowie die Betreuung und Erziehung von Kindern sowie Behinderter – ist Entgelt ein weitgehend ausgespartes Thema. Bislang konzentrierte sich die Forschung auf die industrielle Fertigung, so auf die Leitbranchen Automobilindustrie, Maschinenbau sowie Metall- und Elektroindustrie. Deren Produktionsprozesse waren maßgeblich bestimmend für die Entwicklung von Instrumenten der Lohn- und Tarifpolitik (vgl. Schmierl 2010: 365 ff.). Dass diese Instrumente, vielfach schon auf Grund des Strukturwandels veraltet, nicht einfach auf andere Sektoren und Branchen übertragbar sind, erscheint plausibel.

Das Forschungsdefizit ist deshalb so gravierend, weil der Dienstleistungssektor seit den siebziger Jahren wächst und sich zu einem zunehmend bedeutsamen Arbeitsmarktsegment entwickelt. Vor allem bei den personenbezogenen Diensten zeigt sich dieses Segment ziemlich krisen- und mithin beschäftigungsresistent, denn die Tätigkeiten werden häufig auf der Basis von Versicherungsleistungen auf lokalen Märkten von einheimischen einschließlich zugewanderten Arbeitskräften angeboten und von den BürgerInnen nachgefragt. Hingegen schrumpft wegen der anhaltenden rapiden Rationalisierung die Beschäftigung im industriellen Sektor weiter, ohne dass die diesbezüglichen Branchen ihre gesamtwirtschaftliche Bedeutung einbüßen. Auf Grund der großen Exportabhängigkeit des Sektors bricht in einer krisenhaften Situation die Beschäftigung jedoch regelmäßig ein, wiewohl in letzter Zeit – auch auf Grund des Fachkräftemangels – durch Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit gegengesteuert wird. Die personenbezogene Arbeit, die von Sozialverbänden, öffentlich und privatwirtschaftlich angeboten wird, gewinnt auf Grund der Alterung der Gesellschaft, der berufsbedingten Mobilität der Familienmitglieder, des Wandels der Geschlechterverhältnisse und der Lebensstile durch die wachsende Frauenerwerbstätigkeit immer mehr an Gewicht. Innerhalb der Dienstleistungsarbeit erreicht diese, mehrheitlich von Frauen ausgeübte Tätigkeit, eine Schlüsselposition. Allerdings stellt sich die Beschäftigungslage widersprüchlich dar. Rationalisierungsprozesse haben auch hier zum Abbau von Beschäftigung geführt. Die Verknappung bedeutet Arbeitsintensivierung für die Beschäftigten und Erwerbslosigkeit vor allem für Berufsanfänger. Andererseits ist das Angebot an Fachkräften für die Kinderbetreuung und Altenpflege unzureichend. Vielfach werden diese Tätigkeiten höchst unzureichend entgolten, so dass eine eigenständige Lebensführung nur schwer möglich ist, ganz zu schweigen von der Übernahme der Rolle einer Familienernährerin. Häufig handelt es sich um einen klassischen Zuverdienst, der in einer Ehe das Einkommen des Mannes bzw. das Familieneinkommen aufstocken soll. Die niedrigen Entgelte führten 2010 zu einem staatlich fixierten Mindestlohn in der Pflege. Solche Tätigkeiten können aber durch Rationalisierung nicht verlagert werden. In jüngster Zeit berichten jedoch die Medien, dass Pflegebedürftige von ihren Angehörigen wegen der niedrigeren Kosten in osteuropäische EU-Länder „verlegt“ werden, was humanen Ansprüchen widerspricht. Überdies ist die Zuwanderung von pflegenden Personen aus diesen Län-

dern nicht zu vernachlässigen. Häufig füllen diese „KonkurrentInnen“, wozu auch noch illegale ImmigrantInnen zählen, das wachsende unzureichende Angebot auf.

Diese knappen Ausführungen verdeutlichen, dass sich in der Verbindung von personenbezogenen Dienstleistungen und Entgelt quasi wie in einem Brennglas mannigfache gesellschaftliche Wandlungstendenzen und Probleme bündeln. Im Folgenden wird mithin weit mehr thematisiert als bloß Entgelt. Die verschärfte internationale Konkurrenz- und Wettbewerbssituation rückte die Höhe der Entgelte – auch im internationalen Vergleich – ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Gegenüber solchen quantitativen blieben qualitative Aspekte vielfach ausgeblendet. Es zeigte sich nämlich, dass sich mit deren Thematisierung in Wissenschaft und Praxis – geleitet von dem Bestreben einer Reform der Entgeltsysteme – kaum Chancen zur Umsetzung solcher, durchaus innovativen Ideen verbanden. In den Kapiteln 3 und 4 stehen die qualitativen Momente zunächst im Vordergrund, aber die quantitativen spielen anschließend – in Kapitel 5 – eine ebenso wichtige Rolle. Mit Blick auf beide, durchaus verbundenen Dimensionen bin ich mir in Kenntnis der bisherigen Debatte bewusst, dass die praktische Umsetzung diesbezüglicher Vorstellungen weiterhin ein schwieriges, langwieriges, da konfliktreiches Unterfangen ist, dass ein breites gesellschaftliches Reformbündnis voraussetzt, welches mehr als die klassischen politischen und tarifvertraglichen Arenen umfasst. Das schließt jedoch nicht aus, dass auch kurzzeitig eine entsprechende Veränderungsdynamik in Gang kommen kann. Die Aufgabe der Wissenschaft besteht in diesem Zusammenhang darin, Analysen vorzulegen, Reformbedarf zu konstatieren und begründet die Richtung möglicher Veränderungen aufzuzeigen. Mit anderen Worten: Herausgefordert ist ein Denken, das über den Tag hinausgeht. Die Untersuchung wird in mehreren Schritten durchgeführt.

Zunächst widmet sich das Kapitel 2 den Grundlagen und behandelt einleitend die Herausbildung von Kapitalismus, Lohnarbeit und Entgelt (2.1), um anschließend den Strukturwandel der Wirtschaftsgesellschaft zu skizzieren (2.2). Dabei ist die Entwicklung des Dienstleistungssektors zentral. Ein weiterer Abschnitt präsentiert theoretische Ansätze zur Dienstleistungsgesellschaft (2.3) und geht auf den Bereich der personenbezogenen Dienste gesondert ein, wobei auch das Thema Entgelt angesprochen wird (2.4).

Im Anschluss daran werden in Kapitel 3 wichtige Voraussetzungen und Verfahren zur Bestimmung des Entgelts untersucht. Die ersten beiden Abschnitte thematisieren diverse Rahmenbedingungen auch unter europäischem Vorzeichen, so gesellschaftliche und gesetzliche (3.1). Sodann werden das duale System der Interessenvertretung, d. h. die Tarifvertragsbeziehungen und betriebliche Arbeitsbeziehungen sowie der Organisationsgrad von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden erörtert (3.2). In diesen beiden Abschnitten werden die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts ebenfalls skizziert, da es vor allem für den Dienstleistungssektor relevant ist. Nachfolgend werden gängige Verfahren der Arbeitsbewertung (3.3) auch in Bezug auf Frauenentgelte (3.4) diskutiert. Anschließend richtet sich der Blick auf das Themenfeld personenbezogene Dienstleistungen und Arbeitsbewertung (3.5). Danach wird eine Alternative zur vorherrschenden Arbeitsbewertung erörtert, nämlich ein qualifikationsorientiertes Entgelt (3.6).

In Kapitel 4 werden Implikationen eines qualifikationsbasierten Entgelts aufgezeigt. Voraussetzungen und Wirkungen, also Grundlagen eines solchen, meines Erachtens zukunftsorientierten Systems werden expliziert. Der Diskurs entwickelt sich entlang unterschiedlicher Dimensionen: Unter der wissenschaftstheoretischen Dimension (4.1) werden methodologische und methodische Annahmen und Verfahren thematisiert, wobei die bisherige, eher punktuelle Kritik an der überkommenen Arbeitsbewertung systematisch aufgegriffen wird. Mit Blick auf die gesellschaftstheoretische und -politische Dimension (4.2) werden im Kontext einer wachsenden Dienstleistungsgesellschaft mit einem starken industriellen Kern die Relevanz und Funktionalität beruflich geformter Qualifikationsprozesse skizziert. Die arbeitsorganisatorische Dimension (4.3) verweist auf das Erfordernis eines strukturellen Wandels der Arbeitsorganisation, der der wachsenden Qualifikation und den veränderten Bedürfnissen der Beschäftigten sowie den wirtschaftlichen Herausforderungen Rechnung trägt. Die arbeits- und handlungstheoretische Dimension (4.4) gibt mit dem Prinzip der Persönlichkeitsförderlichkeit ein Leitbild vor, das den avisierten arbeitsorganisatorischen Entwicklungen und den qualifikationsorientierten Entgeltsystemen angemessen ist. Die Ausführungen zu den einzelnen Dimensionen, die zunächst allgemein gehalten sind, werden – soweit geboten – abschließend konkretisiert mit Blick auf personenbezogene Dienstleistungsarbeit.

In einem weiteren Kapitel 5 erfolgt, wie oben angekündigt, ein Wechsel der Perspektive. Stand bislang die herkömmliche Arbeitsbewertung und deren Weiterentwicklung bzw. deren Alternative im Zentrum und damit mittelbar auch die Höhe der Entgelte, so steht diese nun unmittelbar im Blickpunkt der Aufmerksamkeit. Es handelt sich also um die zwei Seiten einer Medaille. Einige bedeutsame Aspekte der Thematik, die in den Ausführungen schon sporadisch angesprochen worden sind, werden erneut aufgegriffen und systematisch diskutiert. Damit soll eine Erhöhung der Verdienste begründet und legitimiert werden. In einem ersten Abschnitt geht es um den Zusammenhang von Arbeitsproduktivität und Entgelt (5.1), sodann um Frauenerwerbsarbeit im Kontext des sozio-kulturellen Wandels (5.2). Abschließend wird das Verhältnis von personenbezogenen Dienstleistungen und sozialstaatlicher Entwicklung angesprochen (5.3). Im Rückblick auf zentrale theoretische und empirische Ergebnisse der Analyse richte ich in einem Fazit – Kapitel 6 – auch den Blick auf mögliche künftige Auseinandersetzungen und Entwicklungen.

Dienst am Menschen - unter Wert?

Entgelt für personenbezogene Dienstleistungen

Raehlmann, I.

2013, VII, 164 S. 2 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-531-18781-5