



Soziale Sicherheit, Teilhabe und Partizipation – das demokratische Potential (!) sozialer Dienstleistungen

Arbeit und gesellschaftlicher Zusammenhalt

Workshop des Gerhard Weisser-Institut in Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 25.10.2024

Michaela Evans-Borchers,
Direktorin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Wandel“,
Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen

Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung der Fachhochschule
Gelsenkirchen in Kooperation
mit der Ruhr-Universität Bochum



RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

I. Soziale Dienstleistungen, soziale Dienstleistungsarbeit & Demokratie: Relevante Dimensionen

Personenbezogene, soziale Dienstleistungen als...

- a) ... **Ausdruck eines leistungsfähigen Sozialstaats**
- b) ... **Beitrag zur Gestaltung von Lebenswirklichkeiten in der „Interdependenz von Sozialstaat und Marktwirtschaft“** (Bäcker et al. 2020: 55)
- c) ...**Ermöglichungsbedingung für soziale Teilhabe und demokratische Beteiligung**
 - Staatliche Aufgaben der Daseinsvorsorge
 - Gesellschaftliche Relevanz von Care-Branchen, professionalisierter Care-Arbeit und Care-Berufen
 - Advokatorisches Mandat: Partizipativ-demokratische Interaktions-Beziehungen (Staub-Bernasconi 2010: 129)
- **Schaffung bedürfnisgerechter Rahmenbedingungen** ist für Bürger:innen von hoher Relevanz & wird an den Staat adressiert (López/Hamburg 2023) → **Demokratie-Erleben**
- **Politische Beteiligung von Frauen:** Entlastung von familiärer Care-Arbeit durch professionalisierte Infrastrukturen wichtige Voraussetzung (Körper-Stiftung 2023)

II. Soziale Dienstleistungen & Reformbedarf: Auf der Agenda der „Generation Mitte“

„An der Spitze finden sich, mit jeweils über 70 Prozent der Befragten, die Wünsche nach **Verbesserungen im Pflegebereich, im Bildungssystem und im Gesundheitswesen.** Ebenfalls wichtig sind der mittleren Generation in diesem Zusammenhang auch die **sozialen Sicherungssysteme** wie die gesetzliche Rentenversicherung und ganz allgemein die **Digitalisierung.** Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten sieht hier Handlungsbedarf.“ (Allensbach 2024)

III. „Arbeit“ zwischen „advokatorischem Mandat“ & strukturellen Rahmenbedingungen

- **Pflege:** Laut Prognosen liegt die erwartete Zahl an Pflegekräften im Jahr 2049 zwischen 280.000 und 690.000 unter dem erwarteten Bedarf (DESTATIS, 2024).
- **Frühkindliche Bildung & Erziehung:** Fehlendes Personal, um den gesetzlichen Rechtsansprüchen auf frühkindliche Bildung & verlässliche Ganztagsbetreuung Rechnung zu tragen.
- **Vereinbarkeit:** Arbeitszeitreduzierung, (temporäre) Reduzierung der Erwerbstätigkeit & und Aufgabe der Erwerbstätigkeit (geschlechterdifferenzierte Muster) (u.a. Czaplicki 2019; Schermann et al. 2024)
- **Arbeitsmarktintegration:** Förderung der Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften, zugleich aber ungleiche Arbeitsmarktchancen & mangelnde Verfügbarkeit u.a. von Qualifizierungs- und Integrationsprogrammen, bei Wohnungssuche und Kinderbetreuung (Brücker et al. 2024; Evans-Borchers et al. 2024).

Fach- und Arbeitskräftesicherung und die Frage, wie das Erwerbspersonenpotenzial von Frauen erschlossen werden kann.

Betriebliche Sozialpolitik und Tarifsozialpolitik, und hierin das Regulierungsfeld der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, rücken derzeit wieder verstärkt in den Fokus (Fröhler/Frehmel 2020: 390).

IV. Die betriebliche Ebene: Wertschöpfung, Resilienz & Beitrag der Beschäftigten

Definition (ISO 22316:2017): „Organisationale Resilienz“
als Fähigkeit einer Organisation, Veränderungen in der Umgebung aufzunehmen und sich an diese anzupassen, um ihre Ziele zu erreichen, zu überleben und zu Gedeihen. (Wertschöpfung, Produktionslogik)

→ gemäß Definition prozessualer Zugang:
Interpersonale Interaktion, Koordination und Co-Operation

- **Es existiert eine (arbeits- und betriebspolitische) Leerstelle in der Debatte um „Organisationale Resilienz“!**
- *Gestaltung des Spannungsfeldes zwischen den Zielen der Produktion & den berechtigten sozialen Ansprüchen der in der Arbeitswelt Tätigen (Reichwein 1965)*
- **Wie werden Organisations- und Transformationsbeiträge der Beschäftigten eigentlich kommuniziert, verhandelt und legitimiert?**

V. Die betriebliche Ebene: Gerechtigkeit, Vertrauen, Anerkennung

„Organisationale Gerechtigkeit“	„Interessen- und Anerkennungsanliegen“
Subjektive Gerechtigkeitserfahrungen im betrieblichen Kontext (Organisationspsychologie)	Materielle Interessen- und soziale/ symbolische Anerkennungsanliegen als Merkmal jeder Arbeitsbeziehung (Arbeitssoziologie)
<ul style="list-style-type: none"> • gerechte Aufgaben- und Ressourcenverteilung (<i>distributive Gerechtigkeit</i>), • faire Abläufe und Entscheidungsprozesse (<i>prozedurale Gerechtigkeit</i>), • respektvoller persönlichen Umgang (<i>interpersonale Gerechtigkeit</i>) • angemessene Auskünfte und Erklärungen (informationale Gerechtigkeit) 	<p>Anliegen werden dann zu «Ansprüchen», wenn sie als legitimiert, gerechtfertigt angesehen werden (Hürtgen & Voswinkel, 2016, S. 505)</p> <p>Interessens- und Anerkennungsansprüche können als individuelle «Gerechtigkeitsansprüche» im Arbeitsalltag wirksam werden (Hegtvedt, 2005, S. 26; Wolf, 2014, S. 11).</p>
Erleben von Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit in der interorganisationalen Zusammenarbeit .	Wird eine Kluft zwischen den Ansprüchen und der sozialen Realität wahrgenommen, entsteht ein Ungerechtigkeitsempfinden , was in der Folge zu einem Legitimationsproblem für Organisationen werden kann (Wolf, 2014, ebd.)

VI. Individuelle Interessen- und Anerkennungsanliegen: Es geht um mehr als Löhne!

- Studie wurde v.a. mit Blick auf Arbeitsmarktpotenziale breit rezipiert.
- Nicht im Fokus standen die *“Befunde hinter den Befunden.”*
- Fairer Umgang unter Kolleg:innen, respektvolle Vorgesetzte, verbindliche Dienstpläne, flexible Arbeitszeitgestaltung (Vereinbarkeit), Förderung von Fort- und Weiterbildung
- Berufsfachliche Themen und berufsbiographisch Entwicklungschancen prägen Präferenzmuster deutlich stärker als betriebliche Interessenvertretung / Mitsprache (Lenzen/Becka/Evans 2023)



„Respekt vor dem Privatleben und den Erholungsbedarf der Pflegenden. Dies nicht nur von den Vorgesetzten, sondern auch untereinander. Kein Wettkampf wer am längsten Durcharbeiten kann, bis er zusammen bricht.“ (Teilzeitpflegekraft, Langzeitpflege)“ (ebd., S. 60)

„Leider bekomme ich Diskrepanzen vermehrt unter den Kollegen mit. Wenn die Teamfairness leidet, wäre es für mich tatsächlich ein Grund, wieder dort aufzuhören. Das Problem besteht ja seit langem in der Pflege.“ (Teilzeitpflegekraft, Krankenpflege)“ (ebd., S. 59)

„Wertschätzung durch Vorgesetzte, Rückhalt durch Vorgesetzte, Berücksichtigung von Vorschlägen und Hinweisen zur Veränderung von Sachverhalten oder Situationen oder der Organisation von Abläufen.“ (Teilzeitkraft, Krankenpflege).“ (ebd., S. 60)

VII. Zwischen „Macht“ und „Ohnmacht“: Fragile Solidarität?

Steigende Primär- und Sekundärmacht von **Fachkräften**, wie sie u.a. in übertariflicher Bezahlung, Anwerbeprämien, Lohnzuwächsen, Entlastungstarifverträgen & in der Durchsetzung berufsrechtlicher Novellierungen für höherwertige Tätigkeiten, Vorbehaltsaufgaben etc. zum Ausdruck kommt.

Zugleich: Kompensation des Fachkräftemangels über Strategien, die u.a. auf die **Anwerbung von Personal aus dem Ausland**, der Förderung von **Quereinstiegen** & auf **niedrigschwellige Helfer:innenqualifikationen in neuen Qualifikations- und Kompetenzmixen** zielen.

Ungleichheit von betrieblicher Repräsentanz und Machtressourcen innerhalb von Beschäftigtengruppen plus Interessenvertretungskonkurrenzen, Trade-off individueller Interessenvertretung & kollektiver Interessenorganisation.

→ **Welche Beschäftigtengruppen können ihre Interessen- und Anerkennungsansprüche als Ansprüche (politisch) artikulieren und durchsetzen?**

VIII. Zusammenfassung

Soziale Dienstleistungen und soziale Dienstleistungsarbeit: Erfahrbarer Sozialstaat, advokatorisches Mandat & Ermöglichungsbedingung für demokratische Teilhabe.

Debatte zwischen „leistungsfähiger Wirtschaft“ & „teurem Sozialstaat“ ist überholt und wenig zielführend. Es braucht eine integrative Perspektive von Industrie- und Dienstleistungspolitik.

Bedarf der Wirtschaft an verlässlichen sozialen Dienstleistungen, zugleich Bedeutungsgewinn betrieblicher Sozialpolitik & von Tarifsozialpolitik (Neue Verantwortungspartnerschaft).

Mehr Aufmerksamkeit, wie betriebliche Aushandlungsprozesse um zielgruppenspezifische Interessen und Anerkennungsansprüche gestaltet und institutionalisiert werden (können). (Institutionenwandel, ILO 2023)

„Nachhaltigkeits-Reporting“ und „Rating“: Eine Chance, um Beschäftigteninteressen auf die Unternehmensagenda zu setzen.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!