Aufbruch mit SAGE

Hoffnung für Sozialberufe zwischen Lohnerhöhung, Imagekampagne und neuer Solidarität

TEXT Maike Hagemann-Schilling

Sozial- und Pflegeberufe erleben durch die Pandemie eine neue Aufmerksamkeit. Die von allen anerkannte Systemrelevanz führt uns auch die Fragilität und die Versäumnisse der letzten Jahre in diesen Berufsfeldern vor Augen. Schmerzlich wird uns bewusst, wie abhängig wir vom Funktionieren dieser beruflichen Systeme sind. In dieser Erfahrung liegen auch die Chance und die Hoffnung auf eine nachhaltige Wertschätzung und Anerkennung der in diesen Berufen Beschäftigten.

Neulich in einer Online-Diskussion zum Thema „Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen", die für mich die Initialzündung zu diesem Beitrag war: Eine der eingeladenen Diskutantinnen, sie ist Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, kam nach einer Analyse zu dem einfachen Schluss, dass die Benachteiligung von Frauen im Beruf wesentlich an der falschen Berufswahl liege. Frauen müssten also darin unterstützt werden, nicht in die für sie klassischen Berufe zu gehen. Viele bekannte Probleme von Frauen im Beruf – wie prekäre Beschäftigung mit geringem Einkommen und Teilzeit-Tätigkeit (fast jede zweite Frau) sowie darüber hinaus private Care-Situationen (Betreuung von Kindern und Familienangehörigen) – würden von den Frauen selbst verstärkt, weil sie viel häufiger als Männer Berufe wählen, die den klassischen weiblichen Rollenbildern entsprechen. Daraufhin gab es von einigen Teilnehmerinnen starken Widerspruch und Empörung, an die sich eine rege Diskussion anschloss. Am Ende setzte sich in der Runde eine Meinung durch: „Nein, nicht die Berufswahl muss sich ändern, wenn sie denn dem Wunschberuf entspricht, sondern eine Aufwertung der SAGE-Berufe ist wichtig!"

WAS SAGE BEDEUTET

Der Satz sprach mir und einigen anderen Teilnehmer*innen aus dem Herzen. Ich kenne so viele Kranken- und Altenpfleger*innen, Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen, die für ihren Beruf brennen und ihn lieben, dafür sogar bereit sind, einen hohen Preis zu zahlen. Aber was verbirgt sich hinter dem Begriff SAGE? Ich muss gestehen, dass dieser Begriff mir selbst als Pädagogin nicht bekannt war. Bei der Diskussion im Kreis von Kolleg*innen und Bekannten stellte ich fest, dass ich mit dieser Wissenslücke nicht alleine war. „Ich kenne MINT, aber was bedeutet SAGE?", war eine häufige Antwort.

Bereits seit 2009 steht die Abkürzung SAGE für die Fächer **S**oziale **A**rbeit, **G**esundheit und Pflege sowie **E**rziehung und Bildung an einigen Hochschulen und in vielen Fachbereichen Deutschlands. SAGE wurde vom Sozialwissenschaftler Ulrich Mergner als Pendant zu den bekannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) geprägt.[1] Das Label ist der Versuch, den Berufen, die durch personenbezogene und soziale Dienstleistungen gekennzeichnet sind, die ihnen zustehende Wertschätzung und Anerkennung zukommen zu lassen.

Leider bisher nur bedingt erfolgreich. Während die Bezeichnung MINT einen großen Bekanntheitsgrad hat und die Vertreter*innen an den Hochschulen in ihrem Bemühen, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, von Politik und Wirtschaft großzügig unterstützt werden – denn hier geht es um Wirtschaftskraft und Wettbewerbsfähigkeit –, ist SAGE in Fachkreisen zwar zunehmend bekannt, in der Öffentlichkeit jedoch kaum.

Dabei ist eine Stärkung dieser Berufsgruppen dringender denn je. Gerade die Corona-Krise zeigt, wie sehr die SAGE-Berufe unter einem schon lang beste-

1 U. Mergner (2009): SAGEnhafte Fächer! Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung in einer gemeinsamen Interessenlage? Oder: SAGE – Wir sind MINTestens so systemrelevant! Referat für den Fachbereichstag Soziale Arbeit in Mainz.

henden und kontinuierlich zunehmenden Fachkräftemangel leiden, dessen Konsequenzen wir jetzt alle schmerzlich spüren. Die dramatische Entwicklung in einigen Berufszweigen, wie z. B. bei Erzieher*innen oder in der Intensivpflege, ist keineswegs neu, nur wirkt Corona hier wie ein Brennglas, das uns die Missstände und den chronischen Mangel in diesen Bereichen besonders deutlich zeigt.

DAS BEISPIEL INTENSIVPFLEGE

Nicht nur in der Pandemie sind Intensivstationen die buchstäblich letzte Rettung. Inzwischen erfahren wir täglich durch die Medien, wie angespannt die Situation – auch jenseits von Corona – in den Intensivstationen ist.

Diese Entwicklung ist nicht schicksalhaft, sondern das Ergebnis einer jahrelangen Entwicklung in den Kliniken, die zu stark an Profiten orientiert waren, was heute zu einem dramatischen Mangel an Pflegekräften führt. Auch Warnungen von verschiedensten Fachgesellschaften, die schon vor Corona auf diesen Mangel hingewiesen hatten, konnten keine Änderung herbeiführen.

Die reinen Zahlen verdeutlichen die Situation:

Laut dem „Krankenhausbarometer 2019" können 97 % aller größeren Kliniken offene Stellen in der Intensivpflege nicht besetzen.[2] Eine aktuelle Studie zur Belastung von Pflegekräften unter Corona der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Hamburg)[3] zeigt noch deutlicher, wie dramatisch die Situation in den Kliniken ist. Für die Studie wurden 1000 Pflegende von Ende Oktober 2020 bis Anfang Januar 2021 befragt. 88 % der Befragten gaben an, dass sie durch die Pandemie eine deutliche berufliche Mehrbelastung haben und Pflegebedürftige nicht mehr angemessen versorgen könnten.

70 % der Befragten gaben an, dass sie sich durch ihre Tätigkeit in einem moralischen Konflikt zwischen ihrer beruflichen Aufgabe und der Angst, sich selbst anzustecken, befinden würden. Ein Großteil der Befragten zeigte sich äußerst verärgert darüber, dass ihre Hilferufe weder vor noch während der Pandemie oder zwischen den beiden ersten Wellen gehört wurden. Außerdem würden viele Kolleg*innen kündigen, weil sie die Belastungen nicht mehr aushielten.

Diese Frustration zeigt sich auch in anderen Zahlen. Etwa jeder sechsten Pflegeperson, in der Befragung 17 %, ist die Motivation für ihren Beruf verlorengegangen. Diese 17 % sind laut Studienleiterin Uta Gaidys stark gefährdet, komplett aus dem Beruf auszusteigen: „Wenn wir noch weitere Kolleginnen und Kollegen verlieren, die in der Pflege arbeiten, dann glaube ich, dass die gesundheitliche Versorgung, so wie wir sie jetzt kennen, nicht mehr sichergestellt ist."[4] Dieser schon länger bestehenden, aber unter Corona massiv zunehmenden Berufsflucht steht die Zahl der unbesetzten Stellen auf den Intensivstationen gegenüber – aktuell 3000 bis 3500 bundesweit.[5]

Die aufgezeigte Entwicklung aus der Intensivpflege lässt sich auf nahezu alle Berufsgruppen der SAGE-Dis-

Höhere Löhne könnten die Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und Bildungsberufe attraktiver machen und damit dem eklatanten Fachkräftemangel und der Berufsflucht entgegenwirken.

2 Deutsches Krankenhaus Institut: Krankenhausbarometer 2019, https://www.dki.de/barometer/krankenhaus-barometer/, Abruf 12.03.2021.

3 https://www.haw-hamburg.de/detail/news/news/show/pflegekraefte-am-limit/, Abruf 12.03.2021.

4 https://www.bibliomed-pflege.de/news/jede-sechste-pflegefachperson-denkt-ans-aufhoeren/, Abruf 12.03.2021.

5 Deutsches Krankenhaus Institut (2017), Personalsituation in der Intensivpflege und Intensivmedizin, https://www.dki.de/sites/default/files/2019-05/Personalsituation in der Intensivpflege.pdf, Abruf 12.03.2021.

Tarifvertrag Pflege: Chance vertan

Mit Unverständnis und Fassungslosigkeit hat der KDA auf das Scheitern des Tarifvertrags für die Altenpflege reagiert. „Ein flächendeckender Tarifvertrag wäre ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege gewesen", erklärt die Leiterin des KDA in der Nordkirche, Gudrun Nolte. „Er hätte zu einer Aufwertung des Pflegeberufes beitragen können, auch um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken." Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) der Caritas habe dies nun verhindert.

Die Caritas-Kommission hatte Ende Februar 2021 ihr Veto eingelegt gegen einen Tarifvertrag, den die Gewerkschaft ver.di und die Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) ausgehandelt hatten. Damit ist nach jahrelanger Vorbereitung eine bundesweit einheitliche Vereinbarung vorerst gescheitert.

In der Folge verzichtete die ARK der Diakonie auf eine eigene Abstimmung, obwohl sich die Mitarbeiterseite eine Positionierung für den Tarifvertrag gewünscht hatte. Auch das sei eine „vertane Chance", kritisiert Nolte. Die KDA-Leiterin bekräftigt: „Als kirchlicher Fachdienst bedauern wir diese Entwicklung sehr und stellen uns an die Seite der Altenpflegekräfte sowie der Gewerkschaften und Verbände, die sich für den Tarifvertrag stark gemacht haben. Der Einsatz für eine menschenwürdige Pflege ist eine gesellschaftliche Aufgabe, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen braucht und uns alle früher oder später angeht."

Weitere Informationen auf www.kda-nordkirche.de.

ziplinen mehr oder weniger übertragen. Ergo- und Physiotherapeut*innen, Altenpfleger*innen, Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen vereint, dass sie systemrelevant wie nie zuvor sind und dass in nahezu allen Bereichen ein erheblicher Fachkräftemangel besteht, viele Stellen vakant sind und oft über Monate nicht besetzt werden können.

WAS TUN POLITIK UND WIRTSCHAFT?

Von der Gesundheits- und Bildungspolitik, von Wirtschaftsvertreter*innen und Fachforschung wird diese Systemrelevanz zwar betont, häufig bleibt es aber außer einer Bonuszahlung – und die noch nicht einmal für alle SAGE-Beschäftigten – bei Lippenbekenntnissen. Eine Anhebung der Löhne in den unterbezahlten Sozial-, Gesundheits-, Pflege- und Bildungsberufen könnte zu einer Attraktivitätssteigerung beitragen und damit dem eklatanten Fachkräftemangel und der Berufsflucht entgegenwirken. Das Argument der leeren Kassen verhindert das schon seit Jahren.

Aktuell ist ein flächendeckender Lohntarif für die Altenpflege ausgerechnet an der Ablehnung der Caritas gescheitert und damit wieder einmal eine Chance auf nachhaltige Veränderung vertan (siehe Kasten). „Ein Schlag ins Gesicht der Pflegekräfte", sagt Stefan Sell, Arbeitsmarkt- und Sozialforscher an der Hochschule Koblenz.[6]

Auch eine Männerquote für SAGE-Berufe sehen einige Vertreter*innen als Instrument zur Verbesserung der Situation. Schließlich können die MINT-Berufe mit der Kampagne zur Frauenquote einige Erfolge verzeichnen.

Aber Maßnahmen dieser Art sind nicht in Sicht. Stattdessen versuchen die Verantwortlichen, den Mangel an Fachkräften mit der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte auszugleichen, doch auch das führte bisher nicht zur Lösung des Problems. Der Anteil der hinzugewonnenen ausländischen Fachkräfte ist verschwindend gering.

Die groß angelegte gemeinsame Kampagne von Familien- und Gesundheitsministerium „Mach Karriere als Mensch", mit der junge Menschen für die Pflegeausbildung gewonnen werden sollen, trägt ebenfalls nicht nachhaltig zur Aufwertung und Würdigung der Pflegeberufe bei. Teil der Kampagne ist die Webserie „Ehrenpflegas", die auf YouTube läuft. Junge Menschen sollen mit einem Slang aus der Jugendkultur und einem Werbeformat im Stil einer vorabendlichen Seifenoper zur Ausbildung in der Pflege motiviert werden.[7] Was gut gemeint war, löst bei vielen Pflegekräften Empörung und Befremden aus, sie sehen ihren Beruf in keiner

6 https://www.deutschlandfunk.de/pflegetarifvertrag-das-veto-der-caritas-und-seine-folgen.886.de.html?dram:article_id=493844/, Abruf 12.03.2021. Hintergrundinformationen auf der KDA-Website: https://kda-nordkirche.de/beitrag/195, https://kda-nordkirche.de/beitrag/193, https://kda-nordkirche.de/beitrag/194, Abruf 12.03.2021.

7 https://www.youtube.com/watch?v=H9YC-s8Usj78, Abruf 12.03.2021.

Corona-Patient auf der Intensivstation: Durch die Pandemie ist das Pflegepersonal noch stärker belastet als vorher schon.

Weise repräsentiert. Im Gegenteil, der Pflegeberuf werde durch die Darstellung eher abgewertet und ins Lächerliche gezogen. In einer Petition fordern daher Pflegekräfte die Bundesfamilienministerin und den Bundesgesundheitsminister auf, die beleidigende „Ehrenpflegas"-Kampagne sofort zu stoppen.[8]

GEMEINSAME STRATEGIE FEHLT

Woran liegt es, dass SAGE-Berufe diese Art der Darstellung immer wieder erfahren, obwohl der für unsere Gesellschaft hohe Wert unumstritten ist? Warum ist es so schwer, eine (gemeinsame) Strategie wie bei den MINT-Berufen[9] zu schaffen? Azize Kasberg, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Alice Salomon Hochschule Berlin, äußert gegenüber der Website berufsreport.com[10] verschiedene Erklärungen für dieses Phänomen. „Im Gegensatz zu den MINT-Berufen, die mehrheitsdemokratisch und hierarchisch organisiert sind", so Kasberg, arbeiten die Fachkräfte in den SAGE-Berufen konsensorientiert und partizipativ. Das heißt, sie beteiligen Menschen in ihren vielfältigen Lebenswelten an den sie betreffenden Entscheidungen und arbeiten vorwiegend gemeinwohlorientiert. Dies geschehe allerdings mit jeweils spezifischen Perspektiven und Zielen, in der Pflege anders als in der Ergotherapie, in der Sozialen Arbeit anders als in der Lehre. „Diese große Diversifikation der SAGE-Berufe macht eine übergeordnete Strategie für alle gemeinsam schwierig", so Kasbergs Erfahrung.[11]

Neben der Diversifikation scheint auch die nicht abgeschlossene Akademisierung des Berufsbereiches hemmend auf die Entwicklung einer gemeinsamen Strategie zu wirken: Viele Studienangebote der SAGE-Berufe seien noch im Modellstatus. Besonders problematisch ist laut Kasberg aber die von der Politik präferierte Teil-Akademisierung, das parallele Angebot von akademischen wie nicht-akademischen Ausbildungsgängen wie in Ergotherapie, Physiotherapie oder Krankenpflege. Das führe zur Zersplitterung und Entsolidarisierung sowie zu Fachkräften erster und zweiter Klasse unter den SAGE-Berufstätigen.[12]

Hinzu kommt ferner, so der Beitrag im „Berufsreport", dass über allen SAGE-Berufen das Erbe der altruistisch orientierten, schlecht bezahlten und klassischen Frauenberufe schwebe. SAGE-Beschäftige seien vor allem intrinsisch motiviert. Im Gesundheitsbereich durch die unmittelbare Arbeit mit den Patient*innen, in den Kitas und Schulen durch die Arbeit mit den Kindern und Schüler*innen. Dabei schauen sie nicht so auf die (Stech-)Uhr wie die Vertreter*innen der MINT-Berufe, weil es schlicht nicht möglich ist.

Dass sie dabei oft über ihre eigenen Grenzen und Kräfte gehen, sehen wir gerade beispielhaft in der Kranken- und Intensivpflege. Aber auch in anderen

8 Zur Kampagne auf change.org: https://bit.ly/38KNXks; im Netz selbst wurde die Kampagne sachlich kritisiert: https://www.youtube.com/watch?v=oh-vgAXHITpo, Abruf jeweils 12.03.2021.
9 https://www.bmbf.de/files/MINT-Aktionsplan%20(2).pdf, Abruf 12.03.2021.
10 https://bit.ly/2Nnu-aQt, Abruf 12.03.2021.
11 A.a.O.
12 A.a.O.

SAGE-Berufen ist zu beobachten, dass die eigenen Interessen häufig hintenangestellt werden. Wenn beispielsweise ein medizinischer Notfall eintritt oder eine akute Kindeswohlgefährdung besteht, muss sofort gehandelt werden, oft über die vorgesehene Arbeitszeit hinaus und nicht erst am nächsten Arbeitstag. Diese geradezu vorbildliche Haltung der Arbeitnehmer*innen hat ihren Preis. Der „Berufsreport" spricht von Selbstausbeutung, die dauerhaft keine Strukturprobleme löse.[13]

Leider führt dies nicht dazu, dass Arbeitgeber*innen ihren Teil zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen. Argumentiert wird dabei meist mit fehlenden Finanzen und/oder dem Personalmangel. Ergebnis ist ein immer kürzerer Verbleib der Fachkräfte im ehemaligen Traumberuf. Eine Krankenpflegerin sagte etwa bei einer Podiumsdiskussion des KDA: „Ich liebe meinen Beruf und ich möchte ihn nicht verlassen, dennoch sehe ich, dass es immer schwieriger wird zu bleiben." Ein Alarmsignal für uns als Gesellschaft.

RUF NACH NEUER SOLIDARITÄT

Gerade die Corona-Krise zeigt die Wunden von Menschen in den SAGE-Berufen und die Verletzbarkeit der ganzen Branche – ein jahrelang vernachlässigter Bereich mit gleichzeitig unumstrittener Systemrelevanz.

Die Rufe nach Veränderung und einer neuen Solidarität werden lauter. Wir stellen fest, dass die altbewährten Konzepte nicht mehr taugen und unbedingt erneuert werden müssen. Die SAGE-Berufe geraten mehr und mehr in den Fokus der Aufmerksamkeit, erfahren aktuell eine Medienpräsenz wie nie zuvor. Beiträge und Berichte über die Arbeit der Pflegekräfte, Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen und vieler weiterer im Krisenmodus sind an der Tagesordnung. Spätestens seit der Corona-Krise lassen sich die Mängel und Versäumnisse in einer ganzen – systemrelevanten! – Branche nicht mehr leugnen. Soziolog*innen, Gewerkschaften, Interessenvertretungen und sogar die Politik erkennen, dass es einen Wandel braucht und fordern diesen ein.

Auch SAGE-Wissenschaftler*innen und -Organisationen positionieren sich in einer Stellungnahme zur Corona-Pandemie und ihren Folgen.[14] Die Initiator*innen sind an der Alice Salomon Hochschule Berlin tätig.[15] Sie formulieren aus der Krise heraus den Anspruch von mehr gesellschaftspolitischer Verantwortung für die SAGE-Berufe. Präzise werden die durch den Handlungsdruck entstandenen gesellschaftlichen Zielkonflikte benannt und Handlungsansätze entwickelt. Denn, so der Wortlaut der Stellungnahme: „Die Corona-Pandemie droht, gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse zu verstärken und soziale Spaltungen zu vergrößern."[16] Dabei sehen sich die Verfasser*innen in ihrem Engagement ganz klar an der Seite von Nutzer*innen des Hilfesystems sowie von Beschäftigten und Trägern des Sozial-, Gesundheits- und Bildungswesens. Selbstbewusst fordern sie ein stärkeres Zusammenwirken von Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft und die konsequente Berücksichtigung der SAGE-Perspektiven.

Die Wissenschaftler*innen rufen dazu auf, die Chance des durch die Corona-Krise forcierten gesellschaftspolitischen Umbruches zu nutzen und sich nachhaltig für Verbesserungen einzusetzen, indem der gesellschaftlich hohe Wert der SAGE-Fächer anerkannt und durch angemessene Arbeitsbedingungen fachliche Errungenschaften erhalten und weiterentwickelt werden.

Daneben setzen sich die SAGE-Vertreter*innen sehr konkret mit den Herausforderungen der aktuellen Krise auseinander und zeigen Handlungsperspektiven auf, z. B. zur Ausbeutung in der Care-Arbeit, zur strukturellen Benachteiligung von Frauen, zum verkannten gesellschaftlichen Stellenwert von Gesundheitsberufen und Sozialer Arbeit. Sollte hier doch so etwas wie eine übergreifende Strategie für SAGE-Berufe entstanden sein?

Die Zeit für Veränderung ist jetzt! Ja, wir sind in einer Krise. Aber diese Situation ist auch ein Motor für Veränderung – wenn wir ihn nutzen. So macht der Soziologe Heinz Bude aktuell einen neuen Solidaritätsbegriff stark. Er beschreibt, wie unsere Gesellschaft durch die Pandemie die Erfahrung einer allgemeinen Verwundbarkeit macht, in der jede und jeder Einzelne feststellt, dass er/sie – auch wenn noch so gebildet, noch so reich – sich nicht alleine retten kann. Diese Erfahrung der Verwundbarkeit sieht Bude als die Grundlage für eine neue Solidarität.[17] Er unterscheidet sie von der Kampfsolidarität der Arbeiterbewegung oder der Solidarität unter Nationen. Für ihn ist sie eine wechselseitige Hilfe auf Augenhöhe.

Das macht Hoffnung auf grundlegende Veränderungen und die Verschiebung von Werten und Wertigkeiten in unserer Gesellschaft – und damit auf eine größere Bedeutung der SAGE-Berufe. Sie muss mit angemessenen Tarifen, verbesserten Arbeitsbedingungen sowie der Anhebung von Personalschlüsseln einhergehen.

13 A.a.O.
14 Vgl. https://bit.ly/38LyfFE, Abruf 12.03.2021
15 Die ASH ist die größte SAGE-Hochschule Deutschlands. Mit der Evangelischen Hochschule Berlin und der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin gründete die ASH 2019 einen SAGE-Verbund für Berlin. Die Stellungnahme von Mai 2020 unterzeichneten Einzelpersonen und Organisationen bundesweit.
16 A.a.O.
17 Vgl. https://www.tagesspiegel.de/kultur/soziologe-bude-ueber-corona-folgen-fuer-die-gesellschaft-verwundbarkeit-macht-solidarisch/25757924.html/ sowie Heinz Bude: Zeitenwende?! Wie Corona die Gesellschaft verändert: https://youtu.be/pyNmZTR7Hco, Abruf jeweils 12.03.2021.