

Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: Blockierte Aufwertung?

Während die gesellschaftliche und wirtschaftliche Bedeutung professioneller Care-Arbeit in Deutschland zunimmt, sind die Arbeitsbedingungen und -verhältnisse in diesem Bereich eher ungünstig. Die Frage liegt nahe, inwiefern die Governance von Care-Arbeit ursächlich zu diesem Zustand beiträgt, doch in den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskussionen wird sie bisher kaum aufgegriffen; vor allem die Industrial-Relations-Forschung blendet den Gegenstand Care-Arbeit weitestgehend aus. Dieser Beitrag arbeitet am Beispiel der stationären Altenpflege und der Kinderbetreuung in Kitas Charakteristika der Arbeitsbeziehungen heraus: die strukturell-institutionelle Ordnung der Interessenorganisation und die Herausforderungen für das Interessenhandeln. Hieraus ergeben sich Anstöße für arbeitspolitische Maßnahmen und die weitere Forschung.

MICHAELA EVANS, STEFAN KERBER-CLASEN

1. Einleitung

Das Wachstum sozialer Dienstleistungsarbeit, und hier insbesondere von Care-Arbeit, hat den Strukturwandel von Wirtschaft und Arbeit in Deutschland in den vergangenen Jahren nachhaltig geprägt. Dem trägt die sozialwissenschaftliche Forschung nur unzureichend Rechnung: Noch immer haftet der Care-Arbeit in den dominierenden, auf die Arbeitswelt bezogenen Fachdebatten der Makel des wirtschaftlich Unproduktiven und daher Vernachlässigbaren an. Dass hierbei auch androzentrische Muster der Beurteilung und Relevanzsetzung eine zentrale Rolle spielen, kritisiert feministische Forschung schon seit langem. Die Beschäftigung mit den Arbeitsbeziehungen und, weiter gefasst, mit der Governance sozialer Dienstleistungsarbeit ist ein Paradebeispiel solcher Vernachlässigung – selbst in jüngsten Debatten um Gegenwart und Zukunft der Arbeitsbeziehungen in Deutschland.¹

Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft gelten bis heute als wichtige Säulen wirtschaftlicher Stabilität in Deutschland (Schroeder 2013; Haipeter 2013). Über ihre jüngste Entwicklung und ihre Zukunft wird allerdings durchaus kontrovers diskutiert (vgl. Dörre 2016; Rehder 2016), wobei die Analysen der industriellen Beziehungen weiterhin von den traditionellen Schlüsselindustrien ausgehen. Damit zielt auch die Debatte über die Leistungsfähigkeit der Arbeitsbeziehungen bis heute primär auf jene Governance-Ar-

rangements, deren Entwicklung, Erosion und Renaissance unmittelbar mit den traditionellen Leitbranchen (u. a. Automobilindustrie, Maschinenbau, Chemieindustrie) verknüpft sind.

Verlässt man den gut bestellten Boden der industriellen Kernsektoren und wendet sich anderen Bereichen zu – hier: der sozialen Dienstleistungsarbeit –, wird die Analyse der Arbeitsbeziehungen durchaus schwierig. Zwar hat man es auch hier mit korporativen Akteuren (mit Arbeitgebern und ihren Verbänden, mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren kollektiven Interessenvertretungen sowie mit staatlichen Agenturen) zu tun, die auf betrieblicher, überbetrieblich-sektoraler und gesamtwirtschaftlicher Ebene handeln (vgl. Keller 2008). Doch sind die Arbeitsbeziehungen in diesem Bereich aufgrund der Vielzahl der Akteure sowie des engen Bezugs zu Prozessen staatlich-politischer Regulierung auf verschiedenen Ebenen traditionell weitaus heterogener und zerklüfteter als in den Industriesektoren in Deutschland.

Um hier dennoch zu einer Einschätzung gegenwärtiger Entwicklungen zu kommen, nähern wir uns zwei wichtigen Aspekten dieser Arbeitsbeziehungen: Wir untersuchen erstens die verbandlichen Interessenorganisationen im Feld der

¹ Das ist kaum verwunderlich, zeigt sich doch die Industrial-Relations-Forschung in Deutschland besonders resistent gegen die Einbeziehung von Geschlechterfragen (vgl. Artus/Pflüger 2015).

überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen am Beispiel des Care-Feldes Altenpflege. Zweitens setzen wir uns mit gewerkschaftlichem Interessenhandeln am Beispiel des Kita-Bereichs auseinander.² Der Beitrag zielt zum einen auf die Analyse der institutionellen Ordnung der Arbeitsbeziehungen, zum anderen darauf, Charakteristika und Entwicklungen des Interessenhandelns zu explorieren. Dabei berücksichtigen wir, dass sich beide Felder – wie der Care-Bereich insgesamt – in einem Wandlungsprozess befinden, der durch Abwertung, Inwertsetzung und Aufwertungsbemühungen gleichermaßen gekennzeichnet ist. Wir beabsichtigen aufzuzeigen, welche Besonderheiten die Arbeitsbeziehungen im Bereich sozialer Dienstleistungen auszeichnen und vor welchen Herausforderungen die betrieblichen und überbetrieblichen Akteure der Arbeitsbeziehungen aktuell stehen.

2. Care-Arbeit: Wachstumsbranche zwischen Abwertung, Inwertsetzung und Aufwertungsbemühungen

Infolge der Einführung (quasi-)marktlicher Steuerungslogiken in das Sozialwesen seit Mitte der 1990er Jahre ist die Organisation sozialer Dienste – und der sie konstituierenden Care-Arbeit – in eine wettbewerblich organisierte „Sozialwirtschaft“ eingebettet. Kennzeichnend für die Sozialwirtschaft ist, dass Leistungen sowohl von öffentlichen als auch von freigemeinnützigen und privaten Trägern erbracht werden können und dass diese sowohl aus öffentlichen als auch aus privaten Mitteln finanziert werden.

Die Einführung wettbewerblicher und (quasi-)marktlicher Steuerungslogiken stellt für viele Träger nach wie vor eine enorme Herausforderung dar: Einerseits fühlt sich insbesondere die Freie Wohlfahrtspflege ihren anwaltschaftlichen Traditionen und Wertorientierungen weiterhin verpflichtet; andererseits haben Marktöffnung und wettbewerbliche Steuerung neue Chancen, aber auch Notwendigkeiten unternehmerischen Handelns hervorgebracht. Dieser Prozess hat sowohl innerhalb der traditionellen Verbände der Freien Wohlfahrtspflege (Jüster 2015) als auch zwischen ihnen sowie in der Marktkonkurrenz mit privaten Anbietern zu erheblichen Spannungen beigetragen. Dabei bewerteten Träger und Spitzenverbände auch der Freien Wohlfahrtspflege den Weg in die Sozialwirtschaft zunächst keineswegs nur kritisch. Denn mit ihm wurde auch die Hoffnung auf eine Aufwertung des Sozialwesens gegenüber den traditionellen Schlüsselindustrien verknüpft.

Und tatsächlich ist die Sozialwirtschaft in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten auf einem Wachstumspfad: Zwischen 2000 und 2014 sind mehr als 1,3 Millionen neue Arbeitsplätze entstanden, die Bruttowertschöpfung ist zwischen 2000 und 2012 um rund 30 % auf insgesamt 165 Milliarden Euro gestiegen. Innerhalb der Sozialwirtschaft hat

vor allem die Altenpflege eine besondere Wachstumsdynamik zu verzeichnen (Ehrentraut et al. 2014). Vorliegenden Prognosen zufolge ist unstrittig, dass Care-Arbeit in ihrer quantitativen Bedeutung künftig eine weitere Aufwertung erfahren wird. Dies gilt insbesondere für die Felder Gesundheit und Pflege, Bildung und Erziehung sowie Soziales (Helmrich/Zika 2010).

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und -verhältnisse lässt sich eine solche Aufwertung von Care-Arbeit allerdings bisher nicht beobachten: Die Flexibilisierung und Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen, die Erosion von Flächentarifverträgen und die Tariffucht von Anbietern sozialer Dienste (Kühnlein et al. 2011), das Nebeneinander von Professionalisierung und Prekarisierung im Arbeitsalltag (Auth 2013), länders-, berufs- und qualifikations-spezifische Entgeltdifferenzen (Bogai et al. 2015) sowie teils sinkende Einkommen der Beschäftigten trotz steigender Arbeitsanforderungen (Dahme/Wohlfahrt 2012, S. 23) kennzeichnen den aktuellen Entwicklungsstand. Im internationalen Vergleich werden vor allem Hilfstätigkeiten im sozialen Sektor Deutschlands derzeit schlecht entlohnt, wobei im Gesundheits- und Pflegesektor besonders niedrige Entgelte anzutreffen sind (Hipp/Kelle 2016).

Das Wachstum der Branche unter diesen materiellen Bedingungen führt dazu, dass die Entwicklung von Care-Arbeit insgesamt zunehmend als krisenhaft angesehen wird. Hierauf verweisen Zeitdiagnosen wie „Sorgekrise“, „Krise sozialer Reproduktion“, „Reproduktionskrise“ (vgl. Aulenbacher/Dammayr 2014; Jürgens 2010; Winker 2015). Diese Begriffe stellen den gegenwärtigen Wandel im Bereich sozialer Dienstleistungen in den Zusammenhang von Kapitalismus, Sozialstaat und hierarchischen Geschlechter- und Ethnizitätsverhältnissen.

Bezogen auf die als Erwerbsarbeit erbrachte Care-Arbeit im sozialen Dienstleistungsbereich kennzeichnet der Begriff „Krise der Reproduktion“ gegenwärtige Prozesse der „Rationalisierung von Sorgearbeit“ (Aulenbacher/Dammayr 2014, S. 68). Diese sind facettenreich und differieren zwischen verschiedenen Bereichen, da sie Inwertsetzung und Abwertung – sozialpolitisch gesprochen: investive Sozialpolitik und Austeritätspolitik – auf unterschiedliche Weise kombinieren. Einige Entwicklungen lassen sich bereichsübergreifend feststellen: Arbeitsprozesse werden umorganisiert, um die Qualität der Dienstleistungen zu erhöhen und die Kosten tendenziell zu senken. Hiermit gehen zu meist Prozesse (a) der Arbeitsverdichtung, (b) der Professionalisierung und teils Akademisierung sowie (c) der Segmentierung und Hierarchisierung der Beschäftigten einher, indem angesichts begrenzter Ressourcen insbesondere Stellen für Assistenz-/Hilfstätigkeiten neu geschaffen wer- ►

2 Überlegungen zu diesem Aufsatz entstanden im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Reorganisation und Mitbestimmung von Care-Arbeit“ (Projektnummer 2016–979–2).

den. Die verbreitet geringe gesellschaftliche Anerkennung von Care-Arbeiten, die sich in – verglichen mit anderen verantwortungsvollen Berufen traditioneller Facharbeit – eher geringer Vergütung ausdrückt, bleibt bestehen, *obwohl* diese Arbeiten auf einer symbolischen Ebene aufgewertet werden. Die verschärfte Austeritätspolitik erschwert überdies materielle Aufwertung, indem eine finanzielle Sachzwanglogik („Schuldenbremse“) ins Feld geführt wird.

Argumentative Ansätze, eine gesellschaftliche Aufwertung von Care-Arbeit dennoch einzufordern, schließen auf unterschiedliche Weise an die Krisendiagnosen an und weisen den Arbeitsbeziehungen eine mehr oder minder wichtige Rolle zu: Die Diskussion um „Care Revolution“ (Winker 2015) versucht das Übel an der kapitalistisch-patriarchalen Wurzel zu packen, indem die Protagonisten vorschlagen, eine gesellschaftskritische Analyse mit Schritten hin zu einer solidarischen Gesellschaft zu verbinden, zu denen auch eine Stärkung der Position der Beschäftigten gehört (ebd., S. 119ff.); gewerkschaftliche Aufwertungsansätze (vgl. z. B. Pieper/Wegner 2015) fokussieren konkrete Möglichkeiten einer tarif-, sozial- und fiskalpolitischen Regulierung von Care-Arbeit und beziehen die geschlechterpolitische Argumentation eher am Rande mit ein (vgl. Ideler/Kerber-Clasen 2016). Aus der Wissenschaft wird auch dafür plädiert, eine Aufwertung und Weiterentwicklung der personenbezogenen Dienstleistungen aufgrund der zu erwartenden positiven gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Konsequenzen politisch offensiv anzugehen. Dies erfordert jedoch, Aufwertungs- und Transformationsstrategien von Care-Arbeit mit einer kritischen Reflexion ihres institutionellen Ordnungsrahmens sowie den Machtressourcen und Einflussmöglichkeiten ihrer arbeitspolitischen Akteure zu verbinden (vgl. Evans/Hilbert 2016, S. 1; Evans 2016).

3. Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit – jenseits des Industrialismus?

Mit dem gesellschaftlichen Bedeutungsanstieg von Care-Arbeit gewinnen auch ihre Akteure, Institutionen und Handlungslogiken im System der Arbeitsbeziehungen an Relevanz. Angesichts der Wertschöpfungs- und Beschäftigungszuwächse von Care-Arbeit wäre zu erwarten, dass eine intensive Auseinandersetzung um die Leistungsfähigkeit ihrer Governancen, insbesondere der Steuerung und Regulierung von Arbeitsbedingungen und Entgelten, geführt wird.

Während die Branchenakteure in der Sozialwirtschaft entsprechende Diskurse zur Zukunft der Arbeitsbeziehungen innerverbandlich durchaus führen (Molzberger/Dominikowski 2016; Jähnichen et al. 2015; Stadler/Steinke 2014), hinken sowohl Forschung als auch Politik der Debatte hinterher. Weder hier noch dort wird der Einfluss organisierter Interessen auf die arbeitspolitische Gestaltung von Care-Arbeit ausreichend kritisch reflektiert. Dies muss man konsta-

tieren, obwohl in den Fachdiskussionen weitgehend Übereinstimmung herrscht, dass sich die institutionelle Ordnung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland in den vergangenen drei Dekaden tiefgreifend verändert hat. Es wird von einem Abschied vom Industrialismus als dominanter institutioneller Ordnung der Arbeit gesprochen (Baethge 2001, S. 29f.) oder doch zumindest registriert, dass diese Dominanz durch den wirtschaftlichen Strukturwandel zurückgeht. Trotzdem sind die institutionellen Ordnungsmuster des fordistisch geprägten Industriekapitalismus in ihrer normativen Wirkung nach wie vor überaus mächtig. Diese Tatsache trägt entscheidend dazu bei, dass die Relevanz der Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung sowie die arbeitspolitischen Herausforderungen nach wie vor vernachlässigt werden. Im Ergebnis fehlen detaillierte Einblicke in bereichsspezifische Entwicklungen, und zugleich ist eine Einschätzung der Gesamtveränderungen der Arbeitsbeziehungen nicht möglich. Dingeldey et al. (2015, S. 3) kommen zu dem Schluss, dass die „institutionelle Ordnung des fordistisch geprägten Industriekapitalismus durch neue Muster und Bezüge zwischen Arbeit und Gesellschaft ersetzt wird.“

4. Zur (Un-)Ordnung von Care-Arbeit

Wir nähern uns der besonderen institutionellen (Un-)Ordnung der betrieblichen und überbetrieblichen Regulierung von Arbeit und Arbeitsverhältnissen in der Care-Arbeit im Folgenden anhand der Beispiele der stationären Altenpflege und des Kita-Bereichs. An diesen arbeiten wir Charakteristika (a) der verbandlichen Interessensorganisation und (b) des gewerkschaftlichen Interessenhandelns heraus, die nicht nur für die beiden analysierten Teilbereiche, sondern – in jeweils etwas modifizierter Form – für den gesamten Sozialsektor relevant sind. Am Beispiel der Altenpflege zeigen wir auf, dass die verbandlich organisierten Kollektivakteure im System der überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen von Care-Arbeit fragmentiert und desorganisiert sind und dadurch ein bedeutendes Entwicklungshemmnis darstellen. Gemessen an den traditionellen Wirtschaftsbranchen drückt sich hierin eine eigenständige Dimension strukturell-institutioneller Ungleichheit aus.

Die Gewerkschaften sind diejenigen Verbände, deren Handeln sich in besondere Weise auf die betriebliche Ebene und die dort Beschäftigten bezieht. Ihr Handeln untersuchen wir am Beispiel des Kita-Bereichs. Wir zeigen auf, dass die von Gewerkschaften ausgetragenen Arbeitskonflikte an Bedeutung gewinnen, weil sie die entschiedensten Versuche sind, Interessen- und Anerkennungsansprüche der Beschäftigten durchzusetzen. Aufgrund der vielfältigen Ansprüche und Besonderheiten von Care-Arbeit, die weit über tarifpolitische Kernthemen hinausgehen, sind diese Konflikte zugleich politisch hoch aufgeladen und stellen

Gewerkschaften vor neue Herausforderungen sowie vor die Frage, ob und wie diese Konflikte durch Tarifverhandlungen überhaupt bearbeitet werden können.

4.1 Verbandliche Interessenorganisation und organisierte Machtlosigkeit

Care-Arbeit in der Altenhilfe in Deutschland wird derzeit in rund 13.000 Pflegeheimen und von 12.700 ambulanten Pflegediensten erbracht. Etwas über 320.000 Beschäftigte waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS 2015) im Jahr 2013 in ambulanten Pflegediensten, gut 685.400 Beschäftigte in den Pflegeheimen in Deutschland tätig. Zu den zentralen Herausforderungen in der Altenpflege zählen die Entwicklung nachhaltiger Finanzierungs- und Organisationsstrukturen und attraktiver Arbeits- und Einkommensbedingungen. Zudem werden neue Wege zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs gesucht. Fachkräftengpässe der Altenpflege stellen nicht nur ein gesellschaftliches Problem dar, sondern es wird ausdrücklich konstatiert: „Der sich bereits manifestierende Fachkräftemangel in der Pflege droht zum Risiko für die wirtschaftliche Entwicklung der Branche zu werden.“ (IEGUS/RWI 2015, S. 28) Im Ergebnis werden mehr Anstrengungen für betriebliche Prävention und Veränderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Sicherung der Personalsituation gefordert. Dies zielt im Kern auch auf mehr Flexibilität im Personaleinsatz, auf die Delegation pflegerischer Aufgaben an geringer qualifiziertes Personal (z. B. Pflegeassistenten), auf die Abschaffung der Fachkraftquote in der Altenpflege sowie auf vereinfachte Möglichkeiten der Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland (ebd.).

In der Care-Arbeit der Altenpflege wird damit mehr oder weniger offenkundig auf eine „*Polarisierungsstrategie*“ gesetzt. Sie zielt darauf, die Aufwertung und bessere Entlohnung von Pflegefachkräften mit einer Ausweitung geringer qualifizierter Beschäftigung und Billigarbeit zu verknüpfen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: die Notwendigkeit der Kostensenkung im umkämpften Pflegemarkt; die Schwierigkeit, qualifizierte Fachkräfte zu finden und zu binden; sowie die berufspolitische Strategie der Aufwertung von Pflegefacharbeit. Die Träger sozialer Dienste handeln in diesem Kontext, vor allem in der Freien Wohlfahrtspflege, nicht allein als wertgebundene Einrichtungen. Sondern sie sind auch „selbständig wirtschaftende Einrichtungen“ (§ 71 SGB XI), die als Arbeit- bzw. Dienstgeber ihre wirtschaftlichen Interessen vor dem Hintergrund spezifischer Marktstrukturen und -dynamiken organisieren, kommunizieren und durchzusetzen versuchen – gegenüber Konkurrenten, gegenüber der Politik (*Einflusslogik*) wie auch innerhalb ihrer Interessenverbände und Spitzenverbände als Mitgliederorganisationen (*Mitgliederlogik*).

Unstrittig ist, dass eine qualitativ hochwertige und bedarfsgerechte pflegerische Versorgung (Sachverständigenrat 2014) und eine für die Beschäftigten existenzsichernde Care-Arbeit (Blank/Schulz 2015) sowie finanzierbare Pflegeleistungen künftig miteinander in Einklang gebracht werden

müssen. Beschäftigte in der Altenhilfe bewerten allerdings ihre eigenen Handlungsmöglichkeiten für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen derzeit eher skeptisch. Für sie ist letztlich die Politik dafür verantwortlich, die Rahmenbedingungen entscheidend zu verändern (Schroeder 2017). Dies bedeutet, nicht allein auf punktuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu setzen, sondern eben auch die strukturell-institutionellen Rahmenbedingungen der Steuerung und Regulierung von Arbeitsbedingungen und Entgelten in der Care-Arbeit mitzugestalten. Während andere Wirtschaftsbranchen im Feld der Arbeitsbeziehungen nach wie vor auf eher integrierend wirkende Akteursstrukturen und Verhandlungsarenen zurückgreifen können, ist die Altenpflege in ein fragmentiertes und desorganisiertes verbändegeprägtes Institutionensystem eingebettet, das weder historisch noch programmatisch noch in seinen Handlungsroutinen darauf ausgerichtet ist, die Einsatz- und Anwendungsbedingungen von Care-Arbeit *trägerübergreifend* zu verhandeln und zu organisieren.

Zwar können trägerspezifische Strukturen derzeit nach wie vor eine hohe Flächenwirkung in der Regulierung von Arbeitsbedingungen und Entgelten entfalten (z. B. bei der Caritas). Doch befördert der Marktdruck in einigen Regionen erstens auch hier den Ausstieg aus bestehenden Tarifstrukturen und zweitens trägerübergreifend jenseits der Pflegemindestlohnkommission derzeit eher „organisierte Machtlosigkeit“. Die vielstimmige und fragmentierte verbandliche Interessenorganisation von Arbeit- bzw. Dienstgebern, Gewerkschaften und Berufsverbänden hemmt nicht nur die Entwicklung von Care-Arbeit, sondern schwächt ihre arbeitspolitische Durchsetzungsfähigkeit gegenüber der Politik und anderen einflussreichen Wirtschaftsverbänden, die aufgrund der Finanzierungslogiken nicht notwendigerweise ein Interesse an einer nachhaltigen (monetären) Aufwertung von Care-Arbeit haben. Insbesondere folgende Dimensionen spielen für die strukturell-institutionelle Ungleichheit von Care-Arbeit eine bedeutende Rolle:

(1) *Fragmentierte Arbeitsrechtssysteme und tarifrechtliche Grundlagen:* Die Arbeitsbeziehungen sind sowohl durch unterschiedliche Arbeitsrechtssysteme als auch durch heterogene tarifrechtliche Grundlagen geprägt. Für die Regulierung der Care-Arbeit kann der „Erste Weg“, der „Zweite Weg“ oder der sogenannte „Dritte Weg“ einschlägig sein. Während im „Ersten Weg“ die einseitige Festlegung von Entgelten und Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber erfolgt, entspricht der „Zweite Weg“ dem Modell des Tarifvertrags. Hier sind die Arbeitsbedingungen und Entgelte von Care-Arbeit Gegenstand von Tarifverhandlungen, und die Resultate werden in Tarifverträgen normiert. Im „Dritten Weg“ des kirchlichen Arbeitsrechts erfolgt die Aushandlung hingegen durch Arbeitsrechtliche Kommissionen (ARK), die paritätisch durch Dienstnehmer und Dienstgeber besetzt sind und in Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) resultieren. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverträge „eigener Art“.

(2) *Fragmentierte Interessenorganisation der Arbeitgeber:* Im Unterschied zu anderen Branchen gibt es nicht einen starken Arbeitgeberverband, in dem Mitgliederinteressen gebündelt kommuniziert, verhandelt und durchgesetzt werden können. Vielmehr existieren mit dem Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. (AGV AWO), dem Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP), dem bpa-Arbeitgeberverband e.V., dem Verband der Diakonischen Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände e.V. (VKA) jeweils trägerspezifische Verbände der Interessenorganisation. Die Caritas³ verfügt über keinen eigenen Arbeitgeberverband; die Paritätär bündeln ihre Arbeitgeberinteressen in kleineren regionalen Arbeitgeberverbänden sowie in Tarifgemeinschaften, ebenso verfährt das Deutsche Rote Kreuz. In jüngster Zeit ist zu beobachten, dass aufgrund des Marktdrucks im Sozial- und Gesundheitsbereich neue regionale Zusammenschlüsse von Arbeitgebern (z. B. Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen) jenseits der bisherigen Interessenorganisation entstehen. Im Unterschied zu anderen Branchen stellt die Gründung von Arbeitgeberverbänden in der Sozialwirtschaft jedoch keine Reaktion auf eine starke gewerkschaftliche Interessensorganisation der Beschäftigten dar. Denn der gewerkschaftliche Organisationsgrad liegt in der Altenpflege je nach Träger nur zwischen 3 und 10 % und damit unterhalb des Durchschnitts der deutschen Gesamtwirtschaft (Evans 2016). Prägend für die Gründung von Arbeitgeberverbänden waren vielmehr historische Faktoren, nämlich der Wunsch und die sich bietende Chance, teuren BAT-Tarifstrukturen nach Einführung der Pflegeversicherung zu entfliehen und die Organisation einer durchsetzungsfähigen „unternehmerischen Avantgarde“ im Sozialmarkt voranzutreiben. Darüber hinaus lässt sich zeigen, dass in der Altenpflege auch neue Optionen institutioneller Mitwirkung, z. B. in der Pflegemindestlohnkommission, ein zentrales Motiv zur Organisation von Arbeitgeberverbänden darstellen (ebd.). So kann die Gründung des bpa-Arbeitgeberverbandes e.V. (2015) zum einen auf die Tatsache zurückgeführt werden, dass sich insbesondere private klein- und kleinstbetriebliche Pflegeunternehmen mit ihren Interessen im Arbeitgeberverband Pflege e.V., der von großen und mittelständischen Unternehmen geprägt ist, nicht mehr hinreichend repräsentiert fühlten. Zum zweiten ist es den privaten Arbeitgebern durch die Neugründung gelungen, mit einem weiteren privaten Arbeitgeberverband in der Pflegemindestlohnkommission mitwirken zu können.

(3) *Multiple Verhandlungsarenen und institutioneller Wettbewerb:* Die Einsatz- und Anwendungsbedingungen von Care-Arbeit werden in pluralisierten, fragmentierten und desorganisierten Arenen verhandelt. Während einige Träger über eher zentralistisch geprägte Verhandlungssysteme verfügen (z. B. Caritas), sind die Verhandlungssysteme anderer Träger (z. B. Diakonie) deutlich heterogener und stärker regional organisiert. Mit der erstmaligen Einberufung der Pflegemindestlohnkommission im Jahr 2009 wurde eine weitere Verhandlungsarena für Care-Arbeit institutionalisiert – eine

Sonderlösung für die Pflegebranche. In anderen Branchen werden Mindestlöhne üblicherweise in Tarifverträgen festgehalten, die dann gegebenenfalls für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dies ist für die Pflegebranche nicht möglich, da Tarifverträge dem „Dritten Weg“ mit seinem Verständnis der Dienstgemeinschaft fremd sind. Die Kommissionslösung als Ordnungsrahmen kann aus Sicht der beteiligten Akteure als schwieriger, wenngleich bislang gangbarer Kompromiss interpretiert werden: Schwierig, weil nicht alle verbandlichen Akteure Mitglieder in die Pflegemindestlohnkommission entsenden können. Die Form der „Kommission“ hat zudem die Konsequenz, dass bewährte Kampfmittel im System der nicht-kirchlichen Arbeitsbeziehungen (Streik und Aussperung) ausgeschlossen sind. Gangbar ist die Kommissionslösung, weil sie trotz der skizzierten institutionellen Unterschiede im System der Arbeitsbeziehungen derzeit die Vereinbarung von Mindestlohnregelungen auf Augenhöhe der beteiligten Partner möglich macht.

Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um Mindestarbeitsbedingungen in der Altenpflege zeigt sich, dass der institutionelle Wettbewerb zwischen „Erstem“, „Zweitem“ und „Drittem Weg“ der Arbeitsbeziehungen auch als Konflikt um die geltende Wettbewerbsordnung geführt wird. Eine Orientierung auf gemeinsame verbandliche Handlungsstrategien für bessere Arbeitsbedingungen ist – jenseits der Arbeit in der Pflegemindestlohnkommission – trotz drängender Problemlagen bislang nicht in Sicht. Auch verfügt kein einzelner Interessenverband derzeit über hinreichend Gestaltungs- und Durchsetzungsmacht, um im Alleingang die arbeitspolitischen Weichen für die Zukunft der Care-Arbeit der Altenpflege zu stellen. Im System der Arbeitsbeziehungen herrscht organisierte Machtlosigkeit. Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse in der Care-Arbeit drohen damit künftig jenseits institutionalisierter Arenen durch machtvollen „hidden player“ im Hinterzimmer durchgesetzt zu werden. Ein Beispiel hierfür ist das Scheitern der Anträge auf einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag für Auszubildende in der Altenpflege in den branchenfremd besetzten Tarifausschüssen in Niedersachsen und Bremen. Dies befördert die Gefahr eines arbeitspolitischen Flickenteppichs mit wachsenden regionalen, berufsgruppen- und qualifikations-spezifischen Ungleichheiten von Care-Arbeit. Die Folgen sind derzeit auf regionaler Ebene beobachtbar: So lassen sich bereits heute erhebliche regionale Unterschiede in der pflegerischen Infrastruktur (Hackmann et al. 2016) sowie in den Einkommens- und Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe nachzeichnen (Bogai et al. 2015). Während einige Regionen künftig tarifpolitisch abgehängt zu werden drohen, bilden sich andernorts neue tarif- und arbeitspolitische „Bündnisse des letzten Augenblicks“ (Evans 2016).

3 Allerdings gibt es bei der Caritas die AcU – Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen. Sie engagiert sich durchaus in tarifrechtlichen und -politischen Fragen.

4.2 Voraussetzungen und Möglichkeiten gewerkschaftlichen Handelns

Das spezifische institutionelle Arrangement der Arbeitsbeziehungen im Care-Bereich wirkt sich auch auf die Bedingungen von Gewerkschaftshandeln aus. Gewerkschaften als Kollektivakteure der Arbeitsbeziehungen stehen in einem engen Bezug zur betrieblichen Ebene von Care-Arbeit, auf der gegenwärtig Reorganisationsprozesse stattfinden. Diese Reorganisationsprozesse folgen der – oben angerissenen – Rationalisierungslogik von Inwertsetzung und Abwertung. Wie die Beschäftigten diese Prozesse konkret erfahren, hängt entscheidend davon ab, in welchem Teilbereich sozialer Dienstleistungen und in welcher betrieblichen Position sie arbeiten. Immer werden auch ihre Interessen und Anerkennungsansprüche von den betrieblichen Veränderungen berührt.

Die Beschäftigten sind aber nicht nur Betroffene und als solche Gewinnerinnen oder Verliererinnen dieser Reorganisationsprozesse und ihrer Resultate, sie sind selbst auch Akteure, die diese Prozesse mitgestalten. Sie tun dies innerbetrieblich mit und gegenüber anderen Akteuren: ihren Vorgesetzten, dem Management, ihren Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden oder ihren Patientinnen und Patienten. Sie tun dies auch – und zwar entschiedener und öffentlich deutlicher wahrnehmbar als zuvor – in gewerkschaftlich organisierten Konflikten um soziale Dienstleistungsarbeit. Öffentlich besonders sichtbar wurden die Streiks an der Berliner Charité und die Tarifrunden im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015. Doch diese Kämpfe sind keine singulären Erscheinungen, sondern eher die Spitze des Eisbergs.

Am Kita-Bereich als Teil des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes kann beispielhaft verdeutlicht werden, wie aus dem Zusammenspiel dreier Faktoren – den Spezifika der Arbeit, der etablierten symbolischen und materiellen gesellschaftlichen Bewertung dieser Arbeit und der Wahrnehmung des gegenwärtigen Wandels durch die Beschäftigten – eine spezifische Konfliktkonstellation und -dynamik erwächst. Dabei wird ein Spannungsfeld zwischen drei Polen sichtbar: zwischen dem, was gegenwärtig tarifrechtlich und -politisch anerkannter Gegenstand gewerkschaftlicher Auseinandersetzung ist, dem, worauf die Beschäftigten mit ihrem Protest und ihren Streiks *eigentlich* abzielen, und den politischen Zielen, die die Gewerkschaften – also vor allem ver.di – in ihrem Handeln letztlich verfolgen.

Der Kita-Bereich wird seit Mitte der 2000er Jahre durch zwei sozialpolitisch induzierte Prozesse tiefgreifend reformiert: Erstens durch den Kita-Ausbau, bei dem Halb- oder Ganztagsplätze für Kinder unter drei Jahren und Ganztagsplätze für Kinder zwischen drei und sechs Jahren geschaffen werden, sowie zweitens durch die Einführung von Bildungsprogrammen, durch die Kitas zu Bildungsinstitutionen transformiert werden. Zeitlich und inhaltlich ist diese Reform Teil der „Modernisierungen“ des deutschen Sozialstaats, für die in der politischen Auseinandersetzung der Begriff „Agenda

2010“ steht. Mit ihrer Ausrichtung ist die Reform des Kita-Bereichs ein Paradebeispiel „investiver Sozialpolitik“ (Lessenich 2008).

Die pädagogischen Fachkräfte in Kitas gelten als zentrale Akteure, die dazu beitragen können und sollen, die Reformziele zu erreichen: bessere frühkindliche Bildung, Abbau bildungsbedingter sozialer Ungleichheit, bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindererziehung für Eltern. Um die aktuellen Herausforderungen zu meistern, wird von den Beschäftigten verlangt, sich zu professionalisieren, sich durch Fort- und Weiterbildung ‚fit zu machen‘ – vor allem für die zu leistende Bildungsarbeit. Doch damit nicht genug der Anforderungen. Sie umfassen auch, sich entwicklungspsychologisches Wissen anzueignen, ebenso Expertise in der Raumgestaltung, im Umgang mit Kindeswohlgefährdung und mit der kulturellen Vielfalt von Kindern, zu einer intensivierten Zusammenarbeit mit Eltern und schließlich zur Sprachförderung sowie zur Umsetzung inklusiver Pädagogik imstande zu sein (vgl. Betz 2013, S. 261).

In der diskursiven Konstruktion des Fortbildungsbedarfs und in den vielfältigen Initiativen und Projekten zur Fortbildung wird allerdings ausgeklammert, dass die (Weiter-)Qualifizierung nicht durch entsprechende Rahmenbedingungen gestützt wird. Hierdurch wird die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten durch die Fachkräfte erschwert, zugleich führt dieses Spannungsverhältnis zu Belastungen für die Fachkräfte. Sie kommen zu den Belastungen hinzu, die aus steigenden Arbeitsanforderungen bei gleichbleibenden Ressourcen resultieren. Die pädagogischen Fachkräfte sehen sich aufgrund dessen „nicht in der Lage, die von ihnen erwartete Praxis zu realisieren“, und urteilen, dass sich die „Arbeitsbedingungen [...] eher noch verschlechtern“ (Viernickel et al. 2013, S. 14).

Professionalisierungsforderungen und -prozesse sowie Arbeitsintensivierung sind zwei zentrale Charakteristika der Wahrnehmung der Reorganisationsprozesse durch pädagogische Fachkräfte. Die Arbeitsverdichtung wird durchgehend negativ beurteilt. Die Beschäftigten führen sie auf unzureichende finanzielle Ressourcen für eine ausreichende Personalausstattung sowie auf einen Fachkräftemangel als nicht-intendierte Folge des Kita-Ausbaus zurück (Kerber-Clasen 2017).

Der Professionalisierungsprozess wird widersprüchlich beurteilt: Die Beschäftigten sehen Professionalisierungsforderungen und -möglichkeiten insofern als Anerkennungschancen, als es dadurch möglich wird, sich gegenüber den Eltern durch professionelles Handeln auf neuestem Stand zu profilieren und Anerkennung zu erfahren; zudem wissen sich die pädagogischen Fachkräfte im Einklang mit aktuellen gesellschaftlichen Diskursen um frühkindliche Bildung, in denen ihre Bildungsarbeit besonders wertgeschätzt wird. Gleichzeitig nehmen die Beschäftigten eine Entwertung erworbener Kompetenzen wahr, weil diese Kompetenzen nun plötzlich für hochwertige pädagogische Arbeit nicht mehr als ausreichend gelten. Da schließlich das höhere Ansehen dieser nunmehr ‚professionelleren‘ Arbeit sich ►

weder in einer besseren Bezahlung noch in einer besseren Ressourcenausstattung der Kitas ausdrückt, sondern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen diesen Prozessen tendenziell entgegenstehen, fühlen sich pädagogische Fachkräfte nicht wertgeschätzt. Sie erwarten im Rückgriff auf ihre Interpretation geltender normativer Ordnungen der Leistungsbewertung (vgl. Kratzer et al. 2015), dass sich auch die materielle Situation verbessert – dass sie bezahlt werden, wie es ihrer Qualifikation und dem Tätigkeitsprofil entspricht. Und sie erwarten ferner, dass Rahmenbedingungen der Arbeit geschaffen werden, die es ihnen ermöglichen, Arbeitsanforderungen zu erfüllen und eigene Kompetenzen einzubringen, ohne dabei aufgrund der Arbeitsbelastung krank zu werden.

Diese Wahrnehmung der Reorganisationsprozesse und die auf dieser Basis formulierten Ansprüche der Beschäftigten prägten die Tarifrunden im kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst 2009 und 2015. Zentral ging es den Beschäftigten um die aus ihrer Sicht überfällige Anerkennung ihrer Arbeit, die den neuen fachlichen Ansprüchen, Belastungen und Leistungen gerecht werden sollte und die in den Jahren seit Beginn der Reformen des Kita-Bereichs zwar immerhin symbolisch, aber eben nicht materiell aufgewertet worden war. Materielle Anerkennung kann dabei viele Formen annehmen: ausreichende finanzielle und räumliche Ausstattung der Kitas, ausreichend Personal, verbesserte Personalschlüssel, abnehmende Arbeitsintensität, wahrnehmbare Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Entgelte.

Doch weil in Tarifrunden nur über tarifrechtlich anerkannte Gegenstände verhandelt wird und viele Aspekte von Arbeit und Beschäftigung ausgeklammert sind, wurde die Verbesserung der Entgelte – genauer: der Entgeltordnung – in den Mittelpunkt gerückt und unter dem Begriff „Aufwertung“ öffentlich eingefordert (vgl. Pieper/Wegner 2015). Hiermit wurde die Forderung der Gewerkschaftsmitglieder nach höheren Entgelten und einer veränderten Entgeltordnung aufgegriffen, jedoch war sie zugleich „Chiffre“ für die vielfältigen Anerkennungsansprüche der Beschäftigten. In der Tarifrunde 2015, vergleichbar auch schon 2009, wurden – mit anderen Worten – die genannten Anerkennungsansprüche in die Forderung nach einer neuen Entgeltordnung „projiziert“: Das Ziel, Anerkennung zu erfahren, sollte bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband in der Form und mit den Mitteln klassischer Interessenpolitik realisiert werden.

Zugleich versuchte ver.di, die Forderungen der Beschäftigten aufzugreifen, indem die Proteste und Streiks darauf gerichtet wurden, auf gesellschaftliche Diskurse und politische Entwicklungen jenseits der Tarifpolitik einzuwirken: Sie waren gewerkschaftliche Versuche, auf die politische Regulierung – vor allem, aber nicht nur – des Kita-Bereichs einzuwirken, um die Reformen im Sinne der Beschäftigten auszugestalten. Sie waren schließlich auch Ausdruck einer Kritik der gegenwärtigen Austeritätspolitik. Diese Kritik wurde auf Gewerkschaftsseite verknüpft mit sozial- und

fiskalpolitischen Gestaltungsvorschlägen, die auf eine konsequente Realisierung des investiven Moments der Sozialpolitik hinausliefen.

Bereits in dieser knappen Skizze der Entwicklung und des gewerkschaftlichen Handelns werden Charakteristika der Arbeitsbeziehungen im Kita-Bereich greifbar: Zentrale Ansprüche der Beschäftigten können nicht direkt gewerkschaftlich verhandelt werden, weil sie gegenwärtig nicht Gegenstand von Tarifverhandlungen sind – wiewohl sie dies, zumindest teilweise, sein bzw. werden könnten. Da zugleich in anderen Arenen der Aushandlung (auf Ebene der Bundes- und Landespolitik sowie der betrieblichen Ebene) Interessen- und Anerkennungsansprüche der Beschäftigten nicht ausreichend aufgegriffen und realisiert werden, bleibt den Beschäftigten nur die Möglichkeit, sie an die Gewerkschaften zu adressieren und sie somit indirekt zum Thema von Arbeitskonflikten zu machen. Dies führte dazu, dass sowohl die Arbeitskonflikte im Sozial- und Erziehungsdienst als auch an der Charité politisch hoch aufgeladen waren – und die Gewerkschaften in ihrer Aufwertungsstrategie gleichzeitig diverse tarif-, sozial- und fiskalpolitische Ziele verfolgten und verfolgen mussten.⁴

5. Ausblick

Die Ausführungen haben gezeigt, dass Care-Arbeit in eine institutionelle Ordnung der betrieblichen und überbetrieblichen Regulierung von Arbeit und Arbeitsverhältnissen eingebettet ist, die sowohl die trägerübergreifende, integrierende und organisierte Kommunikation, Verhandlung und Durchsetzung arbeitspolitischer Interessen derzeit deutlich erschwert als auch gewerkschaftliches Interessenhandeln mit Mitteln des Streiks vor neue Herausforderungen stellt.

Als Branche, so lässt sich argumentieren, ist der Care-Bereich hierdurch in einer schwachen Position und gegenüber der Politik und anderen Wirtschaftsbranchen hinsichtlich seiner Entwicklungschancen ebenso gebremst wie hinsichtlich seiner politischen und wirtschaftlichen Einflussmöglichkeiten. Eine integrierte Strategie zur Aufwertung von Care-Arbeit wäre dringend notwendig, erscheint aktuell aber unmöglich. Branchenintern zeigen sich

4 Verkompliziert wird die Situation erstens dadurch, dass Beschäftigte und Gewerkschaften im sozialen Dienstleistungsbereich das Handeln von Klienten, Patienten oder Kunden (beiderlei Geschlechts) im Arbeitsalltag und in Arbeitskonflikten berücksichtigen müssen, zweitens dadurch, dass die heterogene Trägerlandschaft gewerkschaftliches Handeln strukturell erschwert (vgl. Kerber-Clasen 2014). Trotzdem ist es auf Gewerkschaftsseite gelungen, bundesweite Streikbeteiligung gerade im Kita-Bereich zu organisieren. Der Streik führte überdies dazu, dass ver.di – zumindest kurzfristig – viele neue Mitglieder gewann (vgl. Dribbusch 2016, S. 355).

derzeit vor allem im Bereich von Krankenhäusern und Kitas neue und verschärft geführte Konflikte zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern um die Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dies sind Konflikte, die eine defensive (Abwehr von Verschlechterungen der Arbeitssituation) und eine offensive Stoßrichtung (Aufwertung) verbinden. Sie verweisen darauf, dass die Beschäftigten die aktuellen Veränderungen von Care-Arbeit als problematisch erleben; der Ist-Zustand widerspricht ihren Konzeptionen von „guter Arbeit“ und ihren als legitim empfundenen Ansprüchen an Arbeit und Beschäftigung.

Hinsichtlich arbeitspolitischer Strategien lässt sich schließen, dass solche Strategien der skizzierten doppelten Problemstellung auf Ebene der Interessenorganisation wie auf Ebene des betrieblichen und überbetrieblichen Interessenhandelns gerecht werden müssen. Als Elemente einer solchen Strategie kann man ausmachen: die Stärkung und berufsfachliche Professionalisierung betrieblicher Mitbestimmung in gegenwärtigen Reorganisationsprozessen, um die Bedingungen von Arbeit und Beschäftigung vor Ort besser beeinflussen zu können; Diskussionen darüber, was zum Gegenstand von Tarifverhandlungen gemacht werden kann; nicht zuletzt breiter Protest und gemeinsame Handlungsstrategien von Interessenorganisationen gegen politisch gesetzte Sparschwänge – wobei gerade das Letztere im Sinne der verschiedenen Akteure des sozialen Dienstleistungsbereichs sein könnte. Investitionen in Care-Arbeit sind gesellschaftlich und wirtschaftlich sinnvoll, doch gelingt es den Branchenakteuren bislang nicht, hier eine gemeinsame Strategie der Interessenorganisation und -artikulation zu verfolgen.

Auch vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um die Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt sind trägerübergreifend organisierte, integrative Verhandlungsstrukturen für die Care-Arbeit wünschenswert. Ob und wie sich künftig die einzelverbandlichen Interessen in ein stabiles und integrierend wirkendes System der Arbeitsbeziehungen einfügen können, ist noch nicht geklärt. Hier sind derzeit noch viele Fragen offen: Wo befördert der Wettbewerb neue Bündnisse und Kooperationen in der Care-Arbeit, aber auch im Zusammenspiel mit Akteuren anderer Branchen? Wie verändern sich angesichts dessen branchen- und berufsspezifische sowie regionale Markt- und Machtverhältnisse? Wie wirken erfolgreich geführte Tarifkonflikte auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und auf die Durchsetzungsfähigkeit künftiger Tarifforderungen?

In wissenschaftlicher Hinsicht wäre es lohnend, die hier skizzierten Entwicklungen im Bereich sozialer Dienstleistungen in die Analyse der Entwicklung der Arbeitsbeziehungen in Deutschland insgesamt zu integrieren. Nur so kann eine Debatte über gegenwärtige und sich abzeichnende Muster und Handlungslogiken betrieblicher und überbetrieblicher Regulierung von Arbeit angemessen geerdet werden, die andernfalls weiterhin allzu weitreichende Schlüsse aus allzu enggefassten empirischen Gegenstandsbereichen zieht. ■

LITERATUR

- Artus, I./Pflüger, J.** (2015): Feminisierung von Arbeitskonflikten. Überlegungen zur gendersensiblen Analyse von Streiks, in: AIS-Studien 8 (2), S. 92–108
- Aulenbacher, B./Dammayr, M.** (2014): Zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Zur Ganzheitlichkeit und Rationalisierung des Sorgens und der Sorgearbeit, in: Aulenbacher, B./Riegraf, B./Theobald, H. (Hrsg.): Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes, Baden-Baden, S. 125–140
- Auth, D.** (2013): Ökonomisierung der Pflege: Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit, in: WSI-Mitteilungen 66 (6), S. 412–422, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_43886_43897.htm
- Baethge, M.** (2001): Abschied vom Industrialismus, in: Baethge, M./Wilkins, I. (Hrsg.): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung, Opladen, S. 23–44
- Betz, T.** (2013): Anforderungen an Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen, in: Stamm, M./Edelmann, D. (Hrsg.): Handbuch frühkindliche Bildungsforschung, Wiesbaden, S. 259–272
- Blank, F./Schulz, S. E.** (2015): Soziale Sicherung unter dem Brennglas. Altersarmut und Alterssicherung bei Beschäftigten im deutschen Sozialsektor. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Bogai, D./Carstensen, J./Seibert, H./Wiethölter, D./Hell, S./Ludewig, O.** (2015): Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Berlin
- Dahme, H.-J./Wohlfahrt, N.** (Hrsg.) (2012): Produktionsbedingungen sozialer Arbeit in Europa. Analysen und Länderberichte, Baltmannsweiler
- DESTATIS** (2015): Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Wiesbaden
- Dingeldey, I./Holtrup, A./Warsewa, G.** (2015): Einleitung: Wandel der Governance von Erwerbsarbeit, in: dies. (Hrsg.): Wandel der Governance der Erwerbsarbeit, Wiesbaden, S. 1–19
- Dörre, K.** (2016): Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen, in: Industrielle Beziehungen 23 (3), S. 348–365
- Dribbusch, H.** (2016): Organizing through conflict: Exploring the relationship between strikes and union membership in Germany, in: Transfer 22 (3), S. 347–365
- Ehrentraut, O./Hackmann, T./Krämer, L./Plume, A.-M.** (2014): Ins rechte Licht gerückt: Die Sozialwirtschaft und ihre volkswirtschaftliche Bedeutung, Bonn
- Evans, M.** (2016): Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit im Wandel. Expertise im Auftrag der Abteilung Sozialpolitik der Friedrich Ebert-Stiftung (FES), Bonn
- Evans, M./Hilbert, J.** (2016): Personenbezogene Dienste: Vom Krisendiskurs zu sozialer Integration, in: Sozialer Fortschritt 65 (12), S. 1–10
- Hackmann, T./Klein, R./Schneidenbach, T./Anders, M./Vollmer, J.** (2016): Pflegeinfrastruktur. Die pflegerische Versorgung im Regionalvergleich. Studie der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
- Haipeter, T.** (2013): Schwächelnde Gegenspieler, in: Mitbestimmung 10/2013, S. 15–19
- Helmrich, R./Zika, G.** (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bielefeld
- Hipp, L./Kelle, N.** (2016): Nur Luft und Liebe? Die Entlohnung sozialer Dienstleistungsarbeit im Länder- und Berufsvergleich, Berlin
- Ideler, K./Kerber-Clasen, S.** (2016): „Mehr als rhetorische Modernisierung?“ Über Anliegen und Repräsentation von Frauen in der Tarifrunde SuE, in: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 6–7/2016, S. 6
- IEGUS/RWI** (2015): Ökonomische Herausforderungen der Altenpflegewirtschaft. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, Kurzfassung, Berlin
- Jähnichen, T./Meireis, T./Rehm, J./Reihs, S./Reuter, H.-R./Wegner, G.** (Hrsg.) (2015): Dritter Weg? Arbeitsbeziehungen in Kirche und Diakonie, Gütersloh
- Jürgens, K.** (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise, in: Leviathan 38 (4), S. 559–587
- Jüster, M.** (2015): Die verfehlt Modernisierung der Freien Wohlfahrtspflege. Eine institutionalistische Analyse der Sozialwirtschaft, Baden-Baden
- Keller, B.** (2008): Einführung in die Arbeitspolitik, München
- Kerber-Clasen, S.** (2014): Gewerkschaftliches Interessenhandeln im Bereich kommunaler Kindertagesstätten – Voraussetzungen, Formen, Ergebnisse, in: Industrielle Beziehungen 21 (3), S. 238–256
- Kerber-Clasen, S.** (2017): Umkämpfte Reformen im Kita-Bereich. Veränderte Arbeitsprozesse, alltägliche Aushandlungen und Streiks von Kita-Fachkräften, Baden-Baden
- Kratzer, N./Menz, W./Tullius, K./Wolf, H.** (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsorientierungen in Arbeit und Betrieb, Baden-Baden
- Kühnlein, G./Stefaniak, A./Wohlfahrt, N.** (2011): Wettbewerb in der Sozialwirtschaft – Auswirkungen auf tarifliche Entwicklungen, in: Stolz-Willig, B./Christoforidis, J. (Hrsg.): Hauptsache billig? Prekarisierung der Arbeit in den sozialen Berufen, Münster, S. 144–162
- Lessenich, S.** (2008): Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld
- Molzberger, B./Dominikowski, S.** (2016): Ist der Abschluss eines „Tarifvertrags für Soziale Dienste“ – aus Sicht der Caritas – sinnvoll?, in: ZAT – Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in Kirche und Caritas 3/2016, S. 88–89

- Pieper, W./Wegner, A.** (2015): Aufwertung muss sein – von der gewerkschaftlichen Forderung zum gesellschaftlichen Konsens, in: WSI-Mitteilungen 68 (8), S. 639–641, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_62503_62530.htm
- Rehder, B.** (2016): Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor, in: Industrielle Beziehungen 23 (3), S. 366–373
- Schroeder, W.** (2013): Eine neue Idee von Sozialpartnerschaft. Interview, in: Mitbestimmung 10/2013, S. 11–14
- Schroeder, W.** (2017): Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege. Ergebnisse des Forschungsprojektes der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (im Erscheinen)
- Stadler, W. /Steinke, J.** (2014): Die freie Wohlfahrtspflege in Europa. Perspektiven in schwierigen Zeiten, in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit 65 (2), S. 87–94
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Entwicklung im Gesundheitswesen** (2014): Bedarfsgerechte Versorgung – Perspektiven für ländliche Regionen und ausgewählte Leistungsbereiche, Bonn
- Viernickel, S./Nentwig-Gesemann, I./Nicolai, K./Schwarz, S./Zenker, L.** (2013): Schlüssel zu guter Bildung, Erziehung und Betreuung. Bildungsaufgaben, Zeitkontingente und strukturelle Rahmenbedingungen in Kindertageseinrichtungen, Berlin
- Winker, G.** (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft, Bielefeld

AUTOREN

MICHAELA EVANS, Diplom-Sozialwissenschaftlerin, ist Direktorin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Wandel“ am Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule, Gelsenkirchen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsbeziehungen und Arbeitspolitik in der Care-Arbeit, Wirtschaftsverbände und Wirtschaftsinteressen im Sozial- und Gesundheitswesen, Digitalisierung und Arbeitsgestaltung, Arbeit und neue Arrangements der Wohlfahrtsproduktion.

@ evans@iat.eu

STEFAN KERBER-CLASEN, Dr., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Leibniz Universität Hannover. Arbeitsschwerpunkte: Kritische Arbeitssoziologie, Dienstleistungsarbeit, Arbeit und Geschlecht, Industrielle Beziehungen.

@ s.kerber-clasen@ish.uni-hannover.de