

Individuelle und kollektive Interessenpolitik

Der Umgang mit Arbeitszeit in der stationären Altenpflege im historischen Vergleich

Wie verbinden sich alltägliche Arbeitshaltungen und gewerkschaftliche Organisierung in der stationären Altenpflege? Welche Rolle spielt dabei die Arbeitszeit? Diesen Fragen gehen die Autoren nach, indem sie qualitative Beschäftigteninterviews aus den Jahren 1990 und 2023 kontrastieren. Im Vergleich des historischen und aktuellen Materials stellt sich heraus, dass trotz veränderter Beschäftigungsbedingungen und ökonomischer Rahmensetzung viele Probleme erhalten geblieben sind. Dabei haben die Herausforderungen für gewerkschaftliche Organisierung auch damit zu tun, wie alternative Formen der Interessenwahrnehmung von Beschäftigten und Gewerkschaften wahrgenommen werden.

MARVIN AYODELE CLASSOW, PETER BIRKE

1 Einleitung

In der Altenpflege arbeiten zu etwa 90 % Frauen (Statistisches Bundesamt 2023). Die problematischen Arbeitsverhältnisse sind weithin bekannt, als Folge gilt ein massiver Personalmangel. Forschende sprechen von 307 000 fehlenden Vollzeitäquivalenten bis 2035 für den Bereich der stationären Pflege, bei derzeit etwa 814 000 Beschäftigten (Radtko 2024). Dass der Anteil von Teilzeitbeschäftigten auf Rekordhöhe und die Fluktuation erheblich ist, verstärkt das Problem. Die Flucht aus dem Sektor verdeutlicht, dass Altenpflege noch immer eine weiblich konnotierte und als Zuverdienst herabgewürdigte Tätigkeit ist. Das mag auf den ersten Blick erstaunlich sein, denn ihre gesellschaftliche Relevanz ist überaus klar. Seit Jahrzehnten wächst die Zahl der Pflegebedürftigen, darunter auch jener, die besondere Unterstützung brauchen. Mit den Betreuungsnotwendigkeiten hält der Ausbau der Angebote aber kaum Schritt, obwohl die Zahl der Beschäftigten sich seit Ende der 1990er Jahre verdoppelt hat.

Um diese Schere zu schließen, wurde bereits zuvor, mit der Einführung der Pflegeversicherung im Jahr 1995, eine Ökonomisierung des Sektors vorangetrieben.¹ In der Konsequenz arbeiten aktuell deutlich über die Hälfte der Beschäftigten der stationären Altenpflege bei privaten Trägern (Schroeder 2017, S. 45). Etwas weniger sind bei freigemeinnützigen Trägern angestellt, während lediglich ein

verschwindend geringer Teil der Altenpfleger*innen noch bei Kommunen tätig ist. Viele der Einrichtungen der stationären Altenpflege sind relativ klein und relativ neu, und auch deshalb ist die Fluktuation hoch. Die Entwicklung der Altenpflege kann als *vicious circle* angesehen werden: schnelles Wachstum, die Dominanz privater Träger sowie sich verschlechternde Arbeitsbedingungen gehen Hand in Hand. Und relativ schwache kollektive Interessenvertretungen, Betriebsräte und Gewerkschaften – mit einem Organisationsgrad von ca. 10 % – sind bis dato kaum in der Lage, diesen Zyklus zu durchbrechen.

Warum ist es schwierig, die genannten Probleme in der stationären Altenpflege mittels gewerkschaftlicher Organisierung zu adressieren? Warum haben viele Kampagnen für bessere Bedingungen keine durchgreifenden Resultate? Eine nahe liegende Antwort ist, dass viele Beschäftigte die Altenpflege schnell wieder verlassen, wenn sie nicht durch einen betrieblichen Aufstieg erträglichere Arbeitsbedingungen erreichen können. Die hohe Fluktuation erschwert die Kontinuität betrieblicher Gewerkschaftsarbeit und verstärkt zudem die Kluft zwischen einem kleinen Teil von als qualifiziert anerkannten Kolleg*innen und vielen Un- und Angelernten, die die entstehenden Lücken füllen sollen (Schroeder 2017, S. 19). Der „Exit“² scheint keine gute Voraussetzung für Gewerkschaftsarbeit zu sein.

¹ Es handelt sich dabei um eine transnationale Tendenz; vgl. Theobald/Leidig (2018).

Dabei lenken wir hier die Aufmerksamkeit auf einen Aspekt, der in der Frage nach gewerkschaftlicher Organisation ebenso wichtig ist wie die oft beobachtete „Fürsorgehaltung“ von Beschäftigten, welche sowohl kollektiv organisierend wirken wie auch das Gegenteil hervorbringen kann (vgl. Hielscher et al. 2013, S. 242). Wir diskutieren Strategien von Beschäftigten, die wir als „Arbeitszeitakrobatik“ bezeichnen, definiert als biografisch laufend notwendiger Versuch, Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zu kombinieren. Sie muss, im Sinne der Lebensführungsforschung, als „aktive Herstellung“ begriffen werden (Voß 1985, S. 13). Sie beruht zugleich nicht auf individuellen Entscheidungen allein, sondern auf bestimmbar Mustern. Und sie ist, so jedenfalls unsere These, eine wichtige Voraussetzung für Gewerkschaftshandeln. Dabei vergleichen wir im Folgenden Interviews mit in der stationären Altenpflege Beschäftigten aus den Jahren 1990 und 2023. Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Wir gehen zuerst kurz auf die jüngste Geschichte von Erwerbsarbeit in der stationären Altenpflege ein und stellen unser Interviewsample vor (Abschnitt 2), danach diskutieren wir Aspekte der Arbeit/Zeit-Verhältnisse um 1990, die sich am sogenannten „Verknüpfungsproblem“ orientieren, sowie an den möglichen Antworten darauf (3). Für die Analyse von Veränderungen in der Gegenwart fokussieren wir dann vor allem auf die Bedeutung neuer Möglichkeiten des „Exits“ aus als ungünstig und unzumutbar wahrgenommenen Arbeitsverhältnissen (4). Schließlich diskutieren wir, was die Befunde aus den analysierten Interviews aus beiden Samples für gewerkschaftliche Arbeit bedeuten (5).

2 Eine (sehr) kurze Geschichte der Altenpflege

2.1 Anfänge der Mobilisierung

Ende der 1980er Jahre organisierte die Gewerkschaft ÖTV eine Tarifikampagne gegen den Pflegenotstand (Wiede 2022, S. 55ff.). Im Herbst 1988 lud man auf lokaler Ebene zu Treffen ein, an denen sich Beschäftigte in Krankenhäusern beteiligten, aber auch in Altenheimen, dort manchmal gemeinsam mit Bewohner*innen. Gefordert wurde eine Verbesserung in der Personalbemessung und bei den Löhnen. Schwerpunkte der Aktionen waren verschiedene Orte in Nordrhein-Westfalen, aber auch Kassel und München (ebd., S. 57). Im Mai 1989 streikten an 39 Standorten Beschäftigte der stationären Altenpflege – bei rund 200 Aktionen insgesamt. Im Ergebnis kam es zu Verbesserungen der Personalausstattung, vor allem aber zu einer Eingruppierung der Beschäftigten der kommunal organisierten Altenpflege in den Bundesangestelltentarifvertrag (ebd., S. 56). Offen blieb hingegen die Tarifierung aller anderen Dienststellen; so wurden erst in den 2010er Jahren

etwa in kirchlichen Einrichtungen vermehrt Tarifverträge durchgesetzt (vgl. für einen Überblick Evans et al. 2023).

Die Personalausstattung in der stationären Altenpflege wurde 1988/89 in Westdeutschland nicht zum ersten Mal problematisiert. So hatte bereits 1972 eine sozialwissenschaftliche Untersuchung festgestellt, dass „die Pflegenden [...] frustriert“ seien, weil aufgrund von Zeitmangel Zuwendung, Beratung und Gespräche nicht möglich seien (Hampel 1972, S. 27). Später wiesen mehrere Studien auf deren „psychische und physische Überbeanspruchung“ hin (Kiesau 1976, S. 271). Bäcker (1988, S. 33) beschrieb ein Jahr vor der ÖTV-Kampagne den schlechten Personalschlüssel der Heime als Problem, das mit der Finanzierung des Sektors und der Abwertung der Altenpflege-Tätigkeiten zu tun habe. So kulminierte 1989 auch eine Entwicklung, in der Verbesserungen vor dem Hintergrund gefordert wurden, dass die Pflege alter Menschen immer weniger als häuslich oder kirchlich vermittelter „Liebedienst“ verstanden wurde.

Nur kurze Zeit später geriet die Kampagne in Vergessenheit. Mit dem Anschluss der fünf neuen Bundesländer standen plötzlich ganz andere Probleme im Vordergrund. So hatte Altenpflege in der DDR nicht dasselbe wie in der BRD bedeutet. Im Osten hatte das Konzept vorgeherrscht, Altenpflege als „funktionale Leistung“ zu verstehen: Es ging nicht zentral um die Betreuung und seelische Begleitung des Altwerdens, sondern um eine medizinische Versorgung und Verwahrung. Altenheime beschäftigten zum Teil, wie in der BRD, Menschen ohne formale Qualifikation, doch ansonsten führte der Weg in die Altenpflege über die Ausbildung zur/zum Krankenpfleger*in.

Mit der Wende standen die Einrichtungen der Altenpflege 1989/90 im Osten vor ähnlichen Problemen wie andere Betriebe – sie mussten sich neue Träger suchen und fanden diese oft in den Wohlfahrtsverbänden der „alten“ Bundesrepublik (Kuhlmeier et al. 1995, S. 123f.). Aufgrund des Umstands, dass alte Menschen nur bedingt „eingespart“ werden können, erschien die Beschäftigung dabei allerdings als vergleichsweise sicher und wurde oft sogar zum Ausweg für „abgewickelte“ Frauen aus anderen Bereichen. West wie Ost war gemeinsam, dass stationäre Einrichtungen der Altenpflege 1989/90 durch Schichtarbeit, Nachtwachen, Teilzeitarbeit und teilweise sehr lange Dienste geprägt waren. Der Übergang zwischen Hausarbeit, häuslicher Sorgearbeit und Erwerbsarbeit wurde, auf Grundlage geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Naturalisierung dieser Tätigkeiten, als „fließend“ gesehen.

1995 wurde dann unter dem Eindruck der entstandenen Probleme mit der Grundversorgung im Alter eine Pflichtversicherung etabliert, die die Absicherung des (al-

2 Hirschman (1970) unterscheidet zwischen Exit, Voice und Loyalty – „Flucht“, „die Stimme erheben“ und „sich loyal verhalten“ – als die drei Modi der Reaktion auf soziale Probleme.

tersbedingten) Risikos der Pflegebedürftigkeit als fünfte Säule des deutschen Sozialversicherungssystems eingeführt (vgl. Auth 2013, S. 413). Ziel war ein durch staatliche Regulierung begleiteter, aber privatwirtschaftlich und subsidiär umgesetzter Ausbau der Pflegeinfrastruktur und der Pflegequalität. Die auf dieser Grundlage abgeschlossenen Versorgungsverträge verpflichteten stationäre Einrichtungen nun verstärkt auf eine wirtschaftliche Planung, primär vermittelt über die Anforderung, die rechtlich fixierten Qualitätsstandards mit einem möglichst geringen Einsatz von Mitteln zu gewährleisten (Gerlinger 2022). Die Einführung der Pflegeversicherung bewirkte in der Tat eine partielle Entlastung von den privat zu erbringenden Kosten für Nutzer*innen (Pflegebedürftige und ihre Angehörigen) (Gerlinger/Rosenbrock 2014, S. 321). Die Konstruktion als Teilkostenversicherung bedeutet allerdings, bis heute, dass Leistungen nur einen ergänzenden Charakter haben und die Angehörigen bzw. zu Pflegenden oft erheblich belastet werden (Auth 2020, S. 67). Zugleich führt der Wettbewerb der Träger dazu, dass diese miteinander um den Abschluss von Versorgungsverträgen mit Pflegebedürftigen konkurrieren, was wiederum Anreize zur Senkung von Personalkosten schafft (ebd., S. 68f.).

Wie erwähnt ist Altenpflegearbeit ein Beruf, der fast ausschließlich von Frauen ergriffen wird. Während sich daran seit 1990 nichts geändert hat, liegt aktuell der Anteil von Teilzeitbeschäftigung, Mini-Jobs und Befristungen dagegen deutlich höher als selbst noch in den 2010er Jahren (Auth 2013, S. 417). Auf dem Feld der Lohnpolitik sind durch staatliche Interventionen Regulierungen entstanden, erkennbar etwa am Gesetz für bessere Löhne in der Pflege oder der seit September 2023 geltenden Pflicht für Einrichtungen, ihre Beschäftigten im Durchschnitt mindestens auf Tarifniveau zu bezahlen (Beckmann et al. 2023, S. 202). Die Eingriffe müssen vor dem Hintergrund gesehen werden, dass die Löhne lange Zeit durchschnittlich 40 % unter dem Median aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen lagen (Auth 2013, S. 415). Gleichwohl bleibt stationäre Altenpflegearbeit bis heute insgesamt ein heterogener und „prekärer“ Frauenarbeitsmarkt; die große Mehrheit der Beschäftigten hatte dabei wohl nie ein sogenanntes Normalarbeitsverhältnis (vgl. Schroeder 2017, S. 65).

2.2 Die beiden Samples

Im Projekt „Alltägliche Lebensführung“ wurden bis November 1989 zwanzig Interviews mit Beschäftigten aus drei Einrichtungen der stationären Altenpflege in Niederbayern geführt (Projektgruppe 1995, S. 250f.). Die Interviews fanden, nicht intendiert, aber faktisch, im Kontext der oben erwähnten Bewegung gegen den Pflegenotstand statt, an der sich ein kleiner Teil der befragten Frauen beteiligten. In der ersten Hälfte des Jahres 1990 wurden dann auf Grundlage des Eindrucks einer sich massiv verändernden Wende-Arbeitswelt auch Altenpfleger*innen

in Leipzig befragt (Wehrich 1997, S. 250f.). Für die durch Birke durchgeführte Sekundäranalyse haben wir elf Interviews ausgewählt, die im Forschungsdatenzentrum e-Labour (elabour.de/fdz/originaldaten-archiv, vgl. auch Dunkel 1995) zur Verfügung stehen, einige Interviews mit Ordensschwestern aus dem bayrischen Teil-Sample wurden nicht berücksichtigt.

Die 2023 durch Classow durchgeführte aktuelle Erhebung setzt sich aus Interviews mit sechs Beschäftigten der stationären Altenpflege zusammen. Alle Beschäftigten leben in kleinen bis mittelgroßen westdeutschen Städten. Bei allen im „neuen“ Sample Befragten war Altenpflegearbeit nicht das Ziel der Berufswahl. Häufig waren zu Beginn des Berufseinstiegs andere interaktive Tätigkeiten angestrebt worden. Arbeitskonflikte in der Erwerbsarbeit standen im Fokus der Analyse, um skizzieren zu können, welche Bedeutung Interessenwahrnehmung und ihre Blockaden für Gewerkschaftshandeln haben. Zusätzlich wurden kontextualisierende Interviews mit drei ver.di-Hauptamtlichen geführt. Bei allen genannten Namen handelt es sich um Pseudonyme.

Der Vergleich der beiden Teil-Samples stößt, wie immer, auf Möglichkeiten und Grenzen. Die Kombination aus einem etwas mehr als 30 Jahre alten Datensatz und neuem Material ist ein Versuch, kontrastierend Konstellationen in der Arbeitszeit-Wahrnehmung zu identifizieren. Es geht also nicht um eine Verlaufserzählung im engen, historiografischen Sinne (vgl. Birke/Mayer-Ahuja 2017). Die Gemeinsamkeit der beiden Studien, mit denen hier gearbeitet wird, ist vielmehr vor allem ein „tiefer“ Blick in den gesamten Kontext der Lebensführung, also auf Erwerbsarbeit und andere Arbeitsformen, wie er in beiden Fällen in biografisch-narrativen und zugleich zentral auf Fragen nach dem Arbeitsprozess und den Arbeitszeiten orientierten Interviews erfasst wurde. Es bleibt allerdings ein Vergleich von „Momentaufnahmen“, der vor allem Hinweise auf Fragestellungen geben kann, die in Forschung und Praxis weiterbearbeitet werden müssen.

3 An der Leistungsgrenze: Interviews mit Altenpfleger*innen um 1990

In unserem Interviewset zur historischen stationären Altenpflege finden sich viele Beispiele dafür, dass Frauen eine Art Arbeitszeitakrobatik betreiben, um Vereinbarkeitskonflikte zwischen Lohn- und Hausarbeit zu bearbeiten. Dabei kann es zum Wechsel des Arbeitsplatzes kommen, aber auch zu einer Verkürzung oder Verlängerung von Arbeitszeiten. Die entsprechenden Entscheidungen sind sowohl durch die Belastungen im Erwerbsarbeitsprozess selbst (Lage und Dauer der Arbeitszeiten, Verdich-

tung der Arbeit etc.) als auch durch die Belastungen von Sorge- und Hausarbeit begründet. In unterschiedlichen Lebensphasen kann die Dynamik dabei mal von der einen, mal von der anderen Seite ausgehen. Es kommt mithin nicht nur zu Arbeits-, sondern auch zu Familien-Konflikten. Ein Beispiel:

Frau Rietmeier ist 42 Jahre alt, lebt in einer Kleinstadt in Bayern, ist verheiratet und hat drei Kinder im Alter von vier, 15 und 18 Jahren, wobei die älteste Tochter nicht mehr im Haushalt lebt. Sie arbeitet gegenwärtig zehn Tage im Monat in einer stationären Einrichtung. Im Interview äußert sie das Problem, immer wieder „an die Leistungsgrenze“ zu geraten (Signatur A 5, S. 4, 18), während sie zugleich Erwerbstätigkeit als Moment persönlicher Freiheit und Selbstständigkeit sieht. Freilich wird diese Haltung in der Familie – sowohl von den Kindern als auch durch den Partner – immer wieder in Frage gestellt. Ihr Gehalt, sagt Frau Rietmeier, ist „halt so a Zuckerl, das da noch dazu kommt“ (A 5, S. 7, 11).

Dieses „Zuckerl“ ist in der Alltagsrealität der Interviewten mit sehr belastenden Arbeitsbedingungen verknüpft. Es gehe, sagt Frau Rietmeier, angesichts des Fehlens von Personal „schon wahnsinnig straff [zu]. Ich mein, das ist dann fast ka Arbeitsklima mehr, das is halt einfach nur noch die Leute abgefertigt. Gott sei Dank sind die sehr verständig und zum Teil noch sehr fit, man muß halt dann mit ihnen reden und sagen, gut O.K., heut sin'ma nur zu zweit, wir können nur machen, was dringendst nötig ist“ (A 5, S. 2, 29–33). So komme es stark darauf an, ob die betreuten Personen Personalknappheit „verstehen“, was eine dauernde Vermittlungsaufgabe sei, die in bestimmten Fällen (z.B. bei an Demenz Erkrankten) hoffnungslos erscheine. Schon sprachlich wird klar, als wie angespannt Frau Rietmeier die Situation wahrnimmt.

Nach Dienstende fängt die Hausarbeit an: „Und dann geh ich nach Hause, dann bin i meistens dermaßen K.O. (lacht), je nachdem wieviel halt los war, daß ich eigentlich kei Zeit oder kei Lust mehr hätte no irgendwas zu machen, aber des is halt Theorie, ich mein, da muß i halt mein Haushalt machen, meistens bis halb zehn, zehn. N'ja ich mein, ich hab zwei [...] Kinder und ich hab an Garten – wie Sie sehen – das macht sich alles nicht von alleine und des is halt mit der Grund, warum ich reduziert hab. Des also Vollzeit arbeiten, des schaff ich nicht, des schaff ich nicht mehr, das is nicht mehr drin“ (A 5, S. 3, 1–7). Und dann noch die Emotionsarbeit: „Wenn ich nach Hause komm von der Arbeit? Ja mei, manchmal steht das Frühstücksg'schirr noch auf'm Tisch und Wäsche gib't und mein Gott, dann kommen die Kinder auf mich zu und haben ihre Probleme; mit denen muß man mal reden oder man muß sich mal wegen Hausarbeit äh Hausaufgaben reinknien und einkaufen. [...] Man bräucht halt dann mindestens zwei Stunden Ruhe, um sich einfach hinzusetzen und Beine hochlegen, lesen oder einfach nur [...] die Wand anschauen (lacht) und überhaupt nix hören und sehen und des geht halt net“ (A 5, S. 3, 8–13).

Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Emotionsarbeit bilden einen Komplex, an dem sich alle sonstigen Ansprüche an das Leben brechen. Jene „drei Schichten“ (Hochschild 1997) sind aber auch insofern miteinander verbunden, als in der interaktiven Arbeit in der Altenpflegeeinrichtung ebenfalls Menschen versorgt und emotional unterstützt werden müssen (Dunkel/Wehrich 2012). In allen drei Feldern findet eine extrem starke Verdichtung statt, die die Befragte im Interview so belastet, dass sie mit dem Wunsch nach „absoluter Ruhe“ einerseits und mit Aggressionen respektive schlechtem Gewissen andererseits reagiert (A 5, S. 3, 28). Arbeitszeitakrobatik, also die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit in der einen und ihre Verlängerung in einer anderen Lebensphase, ist in der Folge zunächst nichts als der Versuch, diese prekären Verhältnisse im Interesse der eigenen sozialen Reproduktion und der sozialen Reproduktion der Familie zu regulieren.

Das Interview ist ein herausgehobener Fall. Die Entgrenzung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit wird im Falle von Frau Rietmeier dadurch verstärkt, dass sie zusätzlich ihre alternde Schwiegermutter versorgen muss. Dennoch finden wir in allen von uns untersuchten Interviews in Ost wie West um 1990 ähnliche Konstellationen: das Problem der physischen und psychischen Belastung durch die Erwerbstätigkeit (A 1, S. 23; A 4, S. 25), eine starke Arbeitsverdichtung angesichts von Personalmangel (A 7, S. 11; A 9, S. 2) sowie eine Erschöpfung, der wiederum mit Arbeitszeitakrobatik und Exit-Versuchen begegnet wird (A 9, S. 11). Und auch hinsichtlich ihrer selbstbewussten Setzung von aus der Arbeitsleistung resultierenden Ansprüchen ist Frau Rietmeier keineswegs alleine, obschon es ihr wie allen anderen Befragten schwerfällt, diese auch umzusetzen. Eine der Befragten verbindet die Erzählung ihrer Berufsbiografie damit, dass sie herausstellt, wie sie ihre Arbeitszeit je nach Bedarf variiert, auch in Absprache mit ihrem Lebenspartner, und somit in der Lage sei, Doppelbelastung zwischen Sorgearbeit und beruflicher Arbeit einzudämmen. In der Folge tritt uns der Arbeitsplatzwechsel und die Verkürzung von Arbeitszeit in den Interviews als Versuch entgegen, den sozialen Konflikt um bessere Arbeitsbedingungen und das Streben nach größerer persönlicher Autonomie zu verbinden (A 5, S. 11). Dies ist durchaus eine bewusste Konfliktstrategie auf der Mikroebene: Die befragten Beschäftigten nutzen Personalknappheit, um sich bessere Ausgangspositionen zum Verhandeln um betrieblichen Aufstieg, Weiterbildung, bessere Schichtpläne oder den Einsatz in weniger belastenden Arbeitsbereichen zu verschaffen.

Für Frau Rietmeier ist die Bewegung gegen den Personalnotstand, die 1989 wie erwähnt in München sehr aktiv ist, ein wichtiger Bezugspunkt. Sie beteiligt sich, aber sie sieht auch die Grenzen des neuen gewerkschaftlichen Engagements: „Das ist im Moment noch Theorie. Man redet viel, man macht mal eine Demonstration, aber das dauert wahrscheinlich alles noch eine Weile, des ist alles noch zu jung“ (A 5, S. 55, 25–29). So scheint ihre Unterstützung der

Bewegung weniger durch die konkreten gewerkschaftlichen Forderungen nach einer Verbesserung des Personalbestands und dem Anschluss an den BAT motiviert zu sein, sondern aus der Erfahrung einer fast utopisch voroteten „anderen Arbeit“. „Was brauchen S“; um besser arbeiten zu können, fragt der Interviewer. Sie berichtet über eine Erfahrung bei einem Ausflug mit den Bewohner*innen, wo der Betreuungsschlüssel ausnahmsweise angemessen gewesen sei. So portraitiert sie im Interview eine Bewohnerin, die „manchmal tagelang außer den Mahlzeiten in ihrem Zimmer sitzt und schaut nur die Wand an. [...] Des war'n anderer Mensch. [...] Die hat gleich von Anfang an g'sagt, habts Ihr auch ein gscheides Programm, daß sich was tut. [...] Hat aber auch selber was eingebracht, also nicht nur so, daß se Unterhaltung konsumiert hat. Und auch Leute, wo sagst, die's – ne Frau, die kann ei, mir ham alle gedacht, die kann nicht mehr sprechen. Die hat gesungen. Also, des ist für mich der schlagende Beweis, daß mit entsprechendem Einsatz und der Einsatz, kann halt nur kommen, wenn genug Leute da sind, daß da also einiges anderst wäre.“ (A 5, S. 55, 11–33)

Dass „gute Pflege“ nur mit mehr Personal möglich ist, meinen auch die Menschen, die die Projektgruppe kurze Zeit später in Leipzig interviewt hat. Zugleich herrschen hinsichtlich der politisch-ökonomischen Konstellation in der größten Stadt Sachsens 1991/92 andere Voraussetzungen. Die plötzliche und schnelle Umstellung von Trägerstruktur, Ausbildungsordnung, Finanzierungsmodi und Immobilienbesitz führt im Osten zu einer sehr starken Verunsicherung. Dies ist ein Grund dafür, dass die Kampagne gegen den Pflegenotstand 1989 in der stationären Altenpflege zunächst relativ einmalig blieb und sich auf Westdeutschland beschränkte. Und auch die Arbeitszeitakrobatik als selbstgewählte Form der Arbeitsverbesserung (wie in der Suche nach besseren Arbeitsbedingungen in anderen Einrichtungen) hat in Leipzig ungünstigere Bedingungen, denn die Pflege ist im Osten in dieser Zeit wie erwähnt ein möglicher Fluchtpunkt für jene Frauen, deren Erwerbstätigkeit anderswo nicht mehr nachgefragt wird.

Das heißt jedoch nicht, dass den Leipziger*innen die räumlichen, gesundheitlichen und sozialen Bedingungen in ihren Einrichtungen gefallen. Vielmehr mangelt es überall an Ressourcen, und zwar nicht nur in personeller Hinsicht (AO 6, S. 45, 978). Die Vorstellung, gute Pflege sei etwas ganz anderes als das, was man im Moment tut, ist insofern auch im Leipziger Sample enthalten. Sowohl das Gespräch mit Frau Rietmeier aus Bayern als auch die Gespräche mit den Kolleg*innen aus Sachsen weisen aber zugleich auf Probleme hin, die trotz der Unzufriedenheiten davon abhalten können, „auch noch“ an politischen Kampagnen und gewerkschaftlichen Aktionen teilzunehmen: Man hat einfach wirklich „keine Zeit“ dafür. Die Arbeitsverdichtung und die Fluktuation erschweren Initiativen zur Verbesserung der Arbeitssituation. Dass die Suche nach einer Stelle, der Übergang in Teilzeit usw.

wesentliche Strategien in der individuellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen sind, produziert eine Paradoxie: Typische individuelle und kollektiv-gewerkschaftliche Strategien scheinen sich zu widersprechen, die Forderung nach guter Pflege („Voice“) und die Praxis des Arbeitsplatzwechsels („Exit“) stehen unvermittelt nebeneinander.

Dabei hat Arbeitszeitakrobatik als Wechsel der Arbeitsstelle oder individuelle Verkürzung der Arbeitszeit drei Dimensionen: Sie scheint erstens eine Ansammlung von Notlösungen zu sein, die sich auf die jeweils sich biografisch verändernden Reproduktionsaufgaben beziehen, um Sorgearbeit, Hausarbeit und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. Zweitens ist es eine „akrobatische“ Leistung, im Arbeitsalltag tagtäglich die mangelnden Ressourcen zu kompensieren, was überall zu einer Überlastung und Arbeitsverdichtung führt. Drittens wird aber auch dort, wo eine Einsicht in die Bedeutung des Personalmangels als Quelle von Verhandlungsmacht formuliert wird, Arbeitszeitakrobatik ebenso als Modus selbstbewusster Interessenwahrnehmung vorgestellt. So ist die Arbeitszeitfrage schon vor über 30 Jahren sicherlich ebenso ein Ansatzpunkt für Interessenhandeln gewesen wie die „Fürsorgeorientierung“. Allerdings hat die Kenntnis und Handhabung jener Akrobatik es zugleich an sich, dass sie politisch-gewerkschaftliche Interventionen ersetzt, solange keine realistisch erscheinenden kollektiven Alternativen vorhanden sind.

4 „Zeit-Akrobatik“ und „Zeit-Arbeit“: Interviews mit Altenpfleger*innen heute

Arbeitszeitakrobatik bleibt auch im „aktuellen“ Sample ein gängiger Modus, um mit Belastungen umzugehen. Die 2023 Interviewten waren für jeweils sieben bis 15 Heimbewohner*innen in der pflegerischen Verantwortung. Die Personalbemessung wird von allen Befragten als zu gering eingeschätzt. Eine Folge ist wie 1989/90 das oft hektische, parallele Ausführen der Pflegearbeiten. Durch die Arbeitsverdichtung sehen sich die Beschäftigten ganz ähnlich wie schon Frau Rietmeier gezwungen, einzelne pflegerische Aspekte gegeneinander abzuwägen, und entscheiden situativ, welche Aspekte mangels Zeit vernachlässigt werden können. Alle Befragten des Samples konnten sich an Situationen aus ihrem Arbeitsalltag erinnern, in denen sie bestimmte Aspekte der Grundpflege nicht ausführen konnten. Es entsteht ein unglücklicher Zwang zur Standardisierung. Ein Beispiel. Die Vereinfachung der Grundpflege zeigt sich beispielsweise in der Verwendung von Pflegeschaum, anstatt Heimbewohner*innen zu waschen – einfach weil es schneller geht. Die Zeit, allen Bewohner*innen die Zähne zu putzen oder gar einzusetzen, fehlt oft,

weil die Desinfektion des Intimbereichs vor diesem Hintergrund wichtiger erscheint. Die Beschäftigten sind sich dabei bewusst, dass ihr Handeln gesundheitliche Folgen („Pilzgefahr“) für die Bewohner*innen haben kann.

Frau Yeboah, Anfang 30, arbeitet seit 13 Jahren in der Altenpflege. Sie ist aufgrund eines Burn-outs kurzzeitig aus dem Beruf ausgeschieden und arbeitet derzeit Teilzeit in einem privat geführten Pflegeheim. Eine Weiterqualifizierung zur Praxis-Anleiterin, mit der Perspektive als stellvertretende Pflegedienstleitung zu arbeiten, erscheint ihr als Chance, sich der körperlich anstrengenden Pflege zu entziehen. Sie beschreibt die enorme Belastung während der Grundpflege: „[...] und dann ist man bei einer Person reingegangen, hat die ... hat die vor ein Waschbecken gesetzt, ausgezogen, hat denen, wenn die das noch konnten, gesagt: ‚Waschen Sie sich oberhalb, ich komme gleich wieder‘, ist zum nächsten hingegangen und hat die nächste Person vor ein Waschbecken gestellt, hat gesagt: ‚Fangen Sie sich schon mal an auszuziehen und zu waschen, ich komme gleich wieder.‘ [...] Immer so rein und raus, rein und raus, bis man die Personen so fertig hatte, weil dadurch, dass man so eng, so eng besetzt gewesen ist oder teilweise nur drei Personen für 43 Leute oder so, war oft die Zeit nicht da ... sich um eine Person voll und ganz zu widmen [...]“ (Transkript 1, Z. 115–125).

Die hier sprachlich repräsentierte stakkatoartige Raf-fung der einzelnen Pflegevorgänge klingt wie ein Echo des Arbeitszeitstresses aus Frau Rietmeiers Schilderungen. Frau Yeboah betritt das Zimmer einer Heimbewohnerin, gibt kurze, kommandoartige Arbeitsanweisungen, verlässt das Zimmer schnell wieder, betritt das nächste und wiederholt die Anweisungen. Damit Frau Yeboah im Arbeits-takt bleiben kann, müssen die zu Pflegenden eingebunden werden. „Denen, die es noch können“, muss eine Anwei-sung reichen; für die Abklärung eines situativ notwendi-gen Unterstützungsbedarfs bleibt kaum Zeit. Frau Yeboah weiß, dass sie individuelle Bedürfnisse vernachlässigen muss. Aus der geschilderten Beschreibung wird deutlich, dass Pflegefehler und „gefährliche“ Pflege nicht als indivi-duelles Fehlverhalten von Pflegekräften betrachtet werden können, sondern direktes Resultat der prekären betriebli-chen Organisation stationärer Altenpflegearbeit sind.

Gewerkschaftliche Kampagnen und Aktionen, etwa gegen die Einführung einer niedersächsischen Pflege-kammer,³ sind Frau Yeboah durchaus bekannt und werden von ihr positiv wahrgenommen. Die kollektive Ver-besserung ihrer Arbeitssituation scheint ihr aber keine re-alistische Option, was sie auf ein fehlendes Druckmittel gegenüber ihrem Arbeitgeber zurückführt. Streiks seien aufgrund der Notwendigkeit, die Versorgungsleistung auf-recht zu erhalten, nicht möglich. Dabei merkt sie auch an, dass Arbeitgeber*innen sich dies zunutze machen: „Wenn ihr das und das macht, dann verliert ihr euren Job, wenn ihr das und das nicht macht, dann schwärzen wir euch an, wenn ihr das und das macht, dann sterben die Leute.“ (Transkript 1, Z. 1016–1021)

Anders als 1989/90 ist aktuell der bewusste Wechsel in Zeitarbeit ein Modus der Arbeitszeitakrobatik. Frau Jesman, Ende 30, seit 20 Jahren Altenpflegerin, wechselt nach anfänglichen Arbeiten in der ambulanten Pflege in das stationäre Setting. Der beginnende Einsatz techni-scher Hilfsmittel verändert Frau Jesman zufolge die ge-leistete ambulante Pfl egetätigkeit grundsätzlich. Durch Taschencomputer, die Fahrtzeiten, Pflegeleistungen und Dauer des Aufenthalts messen, werden direkte Kontrol-le und somit Sanktionsmöglichkeiten bei „Zeitverstößen“ ermöglicht (Müller 2014, S. 44f.). Frau Jesman wechselt deshalb von der ambulanten Pflege zu einem Zeitarbeits-unternehmen, das sie nur stationär einsetzt. Sie begrün-det diese Entscheidung mit einem besseren Verdienst und geregelteren Arbeitszeiten, da sie von nun an nicht mehr in einem Wechseldienstmodell arbeitet. Sie schafft es, die für sie vorteilhafte Kondition auszuhandeln, dass sie nur in Frühdiensten arbeitet. Diese Vereinbarung sei nichts Besonderes, bedürfe jedoch einer klaren selbstbewussten Haltung und der Fähigkeit, klare Zeit-Grenzen aufzuzei-gen. Damit kommt heute mit der Zeitarbeit eine weite-re Möglichkeit der Nutzung der hohen Nachfrage nach Arbeitskraft zur Interessendurchsetzung hinzu, die aller-dings den Nachteil hat, dass Arbeitsbedingungen indivi-duell und in der Tendenz auf Kosten anderer Beschäftigter verbessert werden, die weiterhin (zum Beispiel) in Wech-selschicht verbleiben.

Frau Jesman blickt dabei freilich weiterhin kritisch auf ihre aktuelle Arbeitsstelle: „Also im Endeffekt überlege ich eigentlich täglich, ob ich meiner Firma Bescheid gebe, und die sollen mir was anderes suchen.“ (Transkript 6, Z. 236–239) Mit ihrem jetzigen Einsatzort ist Frau Jesman zwar aktuell sehr unzufrieden, da aber auch durch zwei frühere Kolleginnen, die am gleichen Einsatzort – auch über die Zeitarbeit – arbeiten, ein Teamgefühl entsteht, verbleibt sie vorerst. Sie berichtet, wie die Kolleg*innen an vielen Stellen betriebliche Mängel durch starken Ein-satz kompensieren. Ihr ist auch klar, dass sie es körperlich nicht schaffen wird, bis zur Rente in der stationären Pflege zu arbeiten. Ein Exit ist dabei fast täglich eine Handlungs-option von Frau Jesman und zeichnet sich perspektivisch bereits ab.

Ein weiteres Merkmal, das in der aktuellen Untersu-chung eher auffällt als im historischen Sample, ist schließ-lich die große Bedeutung, die die Veränderung in der Arbeitsteilung sowie das „Delegieren“ von Problemen „nach unten“ hat (Staab 2015, S. 43ff.). Die Geschäftsfüh-rung steht als Einrichtungsleitung an der Spitze der Be-

3 Die Einführung einer Pflegekammer hätte eine Zwangsmit-gliedschaft aller Beschäftigten der Altenpflege sowie an-derer Pflegeberufe in einer kostenpflichtigen Körperschaft des öffentlichen Rechts zum Zweck der Interessenswahr-nahme bedeutet, wogegen sich die Gewerkschaften letztlich erfolgreich wehrten.

triebshierarchie. Darunter folgt die Pflegedienstleitung, zuständig für das operative Geschäft und die Organisation aller pflegerischen Aufgaben. Pflegedienstleitungen sind nicht mehr in die aktive Pflege involviert, sie greifen in der Regel nicht aktiv, sondern vielmehr strukturierend in den Arbeitsalltag und -prozess ein. Darunter folgen examinierte Pflegekräfte, die etwa die Leitung eines Wohnbereichs übernehmen. Wohnbereichsleitungen nehmen auf ihren Stationen interne Kontrollfunktionen wahr, sie sind zuständig für die Überprüfung der Hygiene und der Dokumentation und wachen über den formellen Rahmen des Schichtablaufs. Vervollständigt wird die Beschäftigtenstruktur durch Pflegehilfskräfte mit einer entweder einjährigen Ausbildung oder – wie bei Herrn Yalcin, einem weiteren Interviewten des Samples – nur kurzen Qualifizierungs- und Anlernphasen.

Herr Yalcin, Anfang 20, arbeitet neben seinem Studium, in dem er gerade jedoch pausiert, seit ein paar Monaten in der Altenpflege als Pflegehilfskraft. Pflegehilfskräfte sind überwiegend für die Grundpflege zuständig, der arbeitsintensivsten und körperlich anstrengendsten Tätigkeit im Arbeitsprozess. Herr Yalcin beschreibt seine Arbeitszeiten: „Es gibt verschiedene Zeiten, wo ich arbeite: entweder von 7 Uhr bis 10.30 Uhr, von 7 Uhr bis 13 Uhr, das ist die Frühschicht, die lange Frühschicht und dann die kurze Frühschicht. [...] Wenn man bis 10.30 Uhr arbeitet, dann arbeitet man in der zeitintensivsten ... äh, arbeitsintensivsten Zeit, das ist, wo die Grundpflege ist.“ (Transkript 4, Z. 745–753) Herr Yalcin wird gezielt für die arbeitsintensivste Zeit in der Grundpflege am Morgen eingesetzt. Seine von der Pflegeeinrichtung geplante Arbeitszeit soll lediglich den Zeitkorridor abdecken, in welchem die meiste pflegerische Arbeit anfällt. Anschließend – der unternehmerischen Logik folgend – gibt es für ihn nichts mehr zu tun, er wird nicht gebraucht und kann wieder nach Hause gehen. Die feststehende Schichtarbeitszeit, die sich bis in den frühen Nachmittag erstreckt, wird unterlaufen und unternehmerisch flexibilisiert. Die Ausführungen von Herrn Yalcin deuten darauf hin, dass der Arbeitsprozess entlang von Fachkraft/Hilfskraft-Aufgaben polarisiert ist und vor dem Hintergrund eines nach wie vor bestehenden Fachkräftemangels sich weiter polarisieren und „migrantisieren“ wird (Birke 2022, S. 50ff.).

5 Arbeitszeitakrobatik und Gewerkschaftshandeln

Gewerkschaften greifen die beschriebenen Probleme in kollektiven Aktionen durchaus auf. Vor stattfindenden Arbeitskämpfen müssen Notdienstvereinbarungen getroffen werden, sodass Streiks hypothetisch in der stationären Altenpflege über die Reduktion pflegerischer Handlungen

funktionieren. Gewerkschaftliche Streikfähigkeit setzt insofern voraus, dass Beschäftigte aus dem Pflegeprozess abgezogen werden können, während andere unter verdichteten Bedingungen weiter die Pflege verrichten. Vor dem Hintergrund des im Sample beschriebenen Arbeitsalltags bleibt jedoch fraglich, wer bei unternehmerischer Umgehung von Mindestbesetzungsstandards *überhaupt* herausgezogen werden kann und welche Bestandteile der Pflegeleistung in der betrieblichen Realität noch wegfallen können: In tariflichen Streiks würde also das Problem reproduziert, das sowohl von Frau Rietmeier 1989 als auch in den neuen Interviews artikuliert wird: Für diejenigen, die die Notdienste verrichten, entsteht eine besondere Belastung.

Arbeitskämpfe haben zudem ein weiteres Zeitproblem, wie die 2023 interviewten Gewerkschaftssekretäre betonen: Wenn infolge eines Arbeitskamps bestimmte Leistungen nicht erbracht werden, reagieren die Kostenträger erst zögerlich und viel später mit der Kürzung ihrer Zahlungen; dadurch entsteht kaum – oder wenn, dann jedenfalls nur zeitverzögert – ein wirtschaftlicher Schaden, durch den zumindest private Träger unter Druck geraten (während bei öffentlichen Trägern ja nur der kommunale Haushalt durch die ver.di-Streikunterstützung entlastet wird). Zu einem mit dem Zeitproblem verbundenen Schlüsselproblem wird somit, wie man den Streik den Angehörigen und den Bewohner*innen vermitteln kann, genauer gesagt: wie man ihnen nahebringen kann, dass man ihn gemeinsam führen muss. Die historische Kampagne der ÖTV von 1988/89, aber auch jüngere Auseinandersetzungen (wie der ver.di-Streik bei Pflegen und Wohnen in Hamburg im Jahr 2012; vgl. Nowak 2017, S. 189ff.) haben gezeigt, dass diese Herausforderung in günstigen Konstellationen gelöst werden kann. Dagegen ist das Problem der Arbeitszeitakrobatik als Form der Interessenwahrnehmung von Gewerkschaften noch schwieriger zu bearbeiten.

Beide Samples zeigen, dass Interessenhandeln mit dem „Jonglieren“ von Arbeitszeit und Arbeitsorten (Arbeitsplatzwechsel, individuelle Arbeitszeitregulierung, in anderen Tätigkeitsfeldern häufiger auch kleine Arbeitsverweigerung etc.) unter Altenpfleger*innen eine schon sehr lange geübte „Kunst“ ist. Es ist zudem eine Übung, die – anders als der Tarifstreik oder die große politische Kampagne – sofort Verbesserungen verspricht. Soweit sich Befragte 1989 und 2023 dazu äußern, werden die Kampagnen der Gewerkschaften zwar positiv gesehen. Sie sind aber, wie die Befragten betonen, 1989 irgendwie ebenso „noch am Anfang“ wie 2023. Sie zeigen zwar Resultate, aber erst mit viel Geduld und nur nach langer Zeit. Dagegen sind Personalmangel und eine für individuelle Interessenwahrnehmung günstige Arbeitsmarktsituation zwei Seiten einer Medaille.

So ist Personalmangel Ausgangspunkt von „Flickschusterei“ und „Notlösungen“, aber doch zugleich auch Ausdruck einer Machtposition von Beschäftigten, die für persönliche Verbesserungen genutzt werden kann, wo-

bei in Bezug auf die Flickschusterei ebenso wie in Bezug auf den kleinen Arbeitskampf Gewerkschaften zunächst gleich weit entfernt zu sein scheinen. Die von uns befragten gewerkschaftlichen Hauptamtlichen blicken auf die individuelle Akrobatik in der Altenpflege, so oder so, skeptisch. Arbeitsmarktmacht wird von ihnen nicht als Fundament gewerkschaftlicher Verankerung im Betrieb gesehen: „Also ich finde es deswegen schlecht, weil [...] wenn irgendwo die Arbeitsbedingungen nicht gut sind, sollen die Leute sich dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen besser werden.“ Und es kommt noch schlimmer: „Wir haben dann Mitglieder-versammlung gemacht oder Beschäftigtenversammlung, eine offene, um Betriebsräte zu wählen. Und die Leute haben sich dann ausgekotzt. Und dann haben wir also [...] Beispiele genommen [und andere Betriebe erwähnt], wo es denn besser läuft. Der Effekt war, dass die Hälfte der Leute dann zum Teil sich in die Betriebe beworben hat, wo wir dann erzählt haben, wo es besser läuft.“ (Transkript 7, Z. 583–591) Die Frustration ist zwar verständlich: Paradoxerweise fungiert hier das Aufklären über gewerkschaftlich errungene bessere Arbeitsbedingungen als Motor für den Arbeitsplatzwechsel, eben für „Exit“ und nicht für „Voice“.

Gleichzeitig ist damit aber auch eine Herausforderung formuliert, die aus unserer Sicht der Schlüssel zu einem veränderten Verständnis gewerkschaftlicher Alltagspolitik sein könnte. Es ist einfach zu schreiben, aber schwer zu machen: Die unmittelbare Interessenlage und die relative Autonomie, die der Personalmangel – neben dem mitunter extremen Stress der Arbeitsverdichtung – bewirkt, könnte ja auch zum Ausgangspunkt kollektiven Handelns werden. Aber kann man den „Exit“ als wesentliche Form selbstständigen Handelns der Beschäftigten anders denn nur als „ungewerkschaftlich“ beschreiben? Notwendig wäre dafür wohl, Netzwerke zu schaffen – vielleicht auch mit Beschäftigten anderer Pflegebranchen zusammen, in denen, wie erwähnt, andere Bedingungen, aber auch zugleich bereits Erfahrungen mit Streiks existieren. Eine überbetriebliche Sicht auf den potenziell kollektiven Charakter der Arbeitszeitakrobatik könnte – über die Kampagne(n) hinaus – eine Voraussetzung für die Etablierung von Strukturen sein, die zu einer stärkeren Handlungsfähigkeit im Betrieb und zur gewerkschaftlichen Kontrolle über die Arbeitsbedingungen beitragen. ■

LITERATUR

- Auth, D.** (2013): Ökonomisierung der Pflege – Formalisierung und Prekarisierung von Pflegearbeit, in: WSI-Mitteilungen 66 (6), S. 412–422
- Auth, D.** (2020): Politikfeld „Pflege“, in: Bundeszentrale für politische Bildung: Pflege. Praxis – Geschichte – Politik, Bonn, S. 67–81
- Bäcker, G.** (1988): Arbeitsbedingungen in der Altenpflege, Köln
- Beckmann, M. / Schmidt, R. / Syrovatka, F.** (2023): Editorial, in: PROKLA 211, S. 200–218
- Birke, P. / Mayer-Ahuja, N.** (2017): Sekundäranalyse qualitativer Organisationsdaten, in: Liebig, S. / Wenzel, M. / Rosenbohm, S. (Hrsg.): Handbuch empirische Organisationsforschung, Wiesbaden, S. 105–126
- Birke, P.** (2022): Grenzen aus Glas. Arbeit, Rassismus und Kämpfe der Migration in Deutschland, Wien
- Dunkel, W.** (1995): Zur Integration des Berufs in das Alltagsleben: Das Beispiel der Altenpflegekräfte, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), a. a. O., S. 213–251
- Dunkel, W. / Wehrich, M.** (Hrsg.) (2012): Interaktive Arbeit. Theorie, Praxis und Gestaltung von Dienstleistungsbeziehungen, Wiesbaden
- Dunkel, W. / Wehrich, M.** (2021): Anspruchsvoll, belastend, systemrelevant – und weiblich: Professionelle Sorgearbeit in der stationären Altenpflege, in: Mayer-Ahuja, N. / Nachtwey, O. (Hrsg.): Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft, Berlin, S. 93–116

- Evans, M. / Ludwig, C. / Kobus, J.** (2023): Der lange Weg zur Aufwertung in der Altenpflege. Was lässt sich aus der Geschichte lernen? Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 230, Düsseldorf
- Gerlinger, T.** (2022): Pflegebedürftigkeit als soziales Risiko, Bundeszentrale für Politische Bildung, <https://www.bpb.de/themen/gesundheit/gesundheitspolitik/516008/pflegebeduerftigkeit-als-soziales-risiko> (letzter Zugriff 17. 03. 2024)
- Gerlinger, T. / Rosenbrock, R.** (2014): Gesundheitspolitik. Eine systematische Einführung, Bern
- Hampel, E.** (1972): Altenpflegerinnen äußern sich, in: Mitteilungen zur Altenhilfe 3, Köln, S. 27–28
- Hielscher, V. / Nock, L. / Kirchen-Peters, S. / Blass, K.** (2013): Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch. Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden
- Hirschman, A. O.** (1970): Exit, Voice and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States, Cambridge MA
- Hochschild, A. R.** (1997): The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work, Los Angeles
- Kiesau, G.** (1976): Die Lebenslage älterer Menschen in der Bundesrepublik. Analyse der Mängel und Vorschläge zu ihrer Verbesserung, Köln
- Kuhlmey, A. / Kleinstück, B. / Bansemir, G.** (1995): Kranken- und Pflegeberufe auf dem Weg in das westliche Gesundheitssystem, in: Lutz, B. / Schröder, H. (Hrsg.): Entwicklungsperspektiven von Arbeit im Transformationsprozess, Mering, S. 97–138
- Müller, B.** (2014): Wert-Abjektion als grundlegende Herrschaftsform des patriarchalen Kapitalismus – ‚Sorge(n)freie‘ Gesellschaft als Resultat, in: PROKLA 174, S. 31–52
- Nowak, I. / Hausotter, J. / Winker, G.** (2012): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege. Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, in: WSI-Mitteilungen 65 (4), S. 272–280
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“** (1995) (Hrsg.): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Moderne, Opladen
- Radtko, R.** (2024): Prognostizierter Bedarf an stationären und ambulanten Pflegekräften in Deutschland bis zum Jahr 2035, <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeften-2025> (letzter Zugriff 25. 03. 2024)
- Schroeder, W.** (2017): Kollektives Interessenhandeln in der Altenpflege, Düsseldorf
- Staab, P.** (2015): Personale Herrschaft und Horizontalisierung des Arbeitskonflikts, in: AIS-Studien 8 (2), S. 34–48
- Statistisches Bundesamt** (2023): Pflegestatistik 2021. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse, Wiesbaden
- Theobald, H. / Leidig, H. A.** (2018): Pflegearbeit in Deutschland, Japan und Schweden, Düsseldorf
- Voß, G. G.** (1995): Entwicklung und Eckpunkte des theoretischen Konzepts, in: Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.), a. a. O., S. 23–44
- Wehrich, M.** (1997): Kursbestimmungen. Eine qualitative Paneluntersuchung der alltäglichen Lebensführung im ostdeutschen Transformationsprozess, Pfaffenweiler
- Wiede, W.** (2022): Die ÖTV und die Altenpflege seit den 1970er Jahren. Stagnation einer Wachstumsbranche, Düsseldorf

AUTOREN

MARVIN AYODELE CLASSOW, M. A., Absolvent des Studiengangs „Arbeit in Betrieb und Gesellschaft“ an der Georg-August-Universität Göttingen, seit September 2024 Trainee bei ver.di im Bezirk Köln-Bonn-Leverkusen.

@ marvinayodele.classow@verdi.de

PETER BIRKE, PD Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Senior Researcher) am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen, Co-Koordinator des Forschungsbereichs Neue Humanisierung der Arbeit, Privatdozent an der Universität Göttingen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitskämpfe in der Geschichte und der Gegenwart, Arbeit, Migration und Prekarität.

@ peter.birke@sofi.uni-goettingen.de